

22

Vom Entweder-Oder zum Sowohl-als-auch
Gender Mainstreaming in Wissenschaft, Forschung und Technikentwicklung

40

1998–2008
10 Jahre magazin

59

Entgeltgleichheit in kollektiven Entgeltsystemen
Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung, aber auch die Gesetzgebung

SS09

HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS
DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

magazIn



IMPRESSUM
SOMMERSEMESTER 2009

REDAKTION
Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
VERANTWORTLICH I. S. D. P.
Gabriele Hillebrand-Knopff

ANSCHRIFT
Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal

KONTAKT
tel. 0202 439 23 08
fax 0202 439 33 17
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de
gleichstellung@uni-wuppertal.de

GESTALTUNG
Jessica Scholz
DRUCK
Hitzeград GmbH & Co.KG
AUFLAGE 3.000

03

magazIn

03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

04 PROF. DR. MARIA BEHRENS 08 DR. MAREN WAGNER 12 KATHARINA GÜHRS

17 DIE LAUFBAHN VON ARCHITEKTINNEN

Gestern, heute und morgen?

19 GLEICHSTELLUNGSPREIS FÜR PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL

21 KURT-RINGGER-PREIS

22 VOM ENTWEDER-ODER ZUM SOWOHL-ALS-AUCH

Gender Mainstreaming in Wissenschaft, Forschung und Technikentwicklung

28 MÄNNER IM GRUNDSCHUL-LEHRAMT

Braucht man sie?

32 BOTSCHAFT AUS DEM 18. JAHRHUNDERT

Philosophische und literarische Geschlechtervorstellungen der Vergangenheit wirken bis heute nach

34 GESCHLECHTERKONSTRUKTION

Was hat das mit mir zu tun?

37 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS MACHTSPIEL

40 1998–2008 10 JAHRE magazIn

41 EINLEITUNG 43 VORTRAG ZUM 10JÄHRIGEN BESTEHEN DES MAGAZ/IN 48 EINE ZEITREISE

52 SCHREIBEN IN BERUFSWELTEN

Impulse durch Interdisziplinarität

54 MIT MENTORING ZUM ERFOLG

Eine Förderlinie im Verbund

58 QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

59 ENTGELTGLEICHHEIT IN KOLLEKTIVEN ENTGELTSYSTEMEN

68 NEUES ZUR LOHNSTEUERKLASSE V

69 INTERNATIONALER FRAUMENTAG AN DER BUW

70 PROGRAMM: GESCHICHTE GESTALTEN

Zur Frauen- und Geschlechtergeschichte

72 ARABISCHES FIEBER

Buchbesprechung: Vergiss Ägypten

73 KINDERBETREUUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

Online Umfrage zeigt deutlichen Bedarf

74 IM LABYRINTH DES SOZIALRECHTS

Studierende Eltern und ihre Kinder

78 BERGISCHE UNI BEIM INTERNATIONALEN TAG DER FAMILIE

79 TERMINE KINDERFREIZEIT 2009

DR. CHRISTEL HORNSTEIN, GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, TINA SCHULZ

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER! In Zusammenarbeit mit Prof. Heribert Birnbach (FB F Design und Kunst) wurde durch die Kommunikationsdesign-Studentin Jessica Scholz, nach nun 10jährigem Bestehen des magazIn, ein Redesign vorgenommen, mit dem Ziel, dem magazIn eine frische und zeitgenössische Erscheinung zu geben. Dabei soll die ursprüngliche Idee der Schräge, welche im Konzept von Maïke Heimbach festgelegt wurde und als Gestaltungsprinzip »auf jeder Seite mindestens auf ein Detail oder den Gesamtaufbau« angewendet werden sollte, wieder stärker in den Vordergrund rücken. Das »Schrägsein« wird in dieser Ausgabe durch den aufwändigen Beschnitt realisiert, wodurch ein ungewöhnliches, eigenständiges Format entsteht. Zudem erhält das magazIn ein klares Layout, welches ein vielfältiges Spiel mit den Textelementen zulässt, um so die Inhalte auf abwechslungsreiche Art zu präsentieren.

Wir wünschen Ihnen mit dieser neuen, schrägen Ausgabe und den umfangreichen Beiträgen zur Gleichstellung viel Spass beim Lesen. 🍷

PORTRAIT: PROF. DR. MARIA BEHRENS, FB A Geistes- und Kulturwissenschaften

WISSENSCHAFT ALS INNERE BERUFUNG?

04

Kurz vor Weihnachten 2007 erhielt ich meinen Ruf als Professorin der Politikwissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. Dank eines offenen Verhandlungsstils des Kanzlers der Universität, Herrn von Buchka, konnten die Berufungsverhandlungen zügig beendet werden und eine Einstellung zum Sommersemester 2008 erfolgen. Nun stehe ich in Vorlesungen und Seminaren vor hunderten von Studierenden, die – sollten sie durch dringende SMS oder andere Widrigkeiten nicht gerade abgelenkt sein – mich erwartungsvoll ansehen. Was denken diese Studierenden von der Professorin? Wahrscheinlich nehmen sie an, dass ich mich schon immer für Politik interessiert habe. Kaum des Lesens befähigt, mich neugierig auf Tageszeitungen stürzte und in meiner Jugendzeit schon die kompletten Marx-Engels-Werke verschlang. Weit gefehlt. Dieses Portrait konzentriert sich nicht auf meinen wissenschaftlichen Werdegang – der kann der Homepage des Faches Politikwissenschaft entnommen werden –, sondern auf die Frage, wie ich überhaupt in die Wissenschaft gekommen bin. Vielleicht kann ich der einen oder anderen Studentin damit Mut machen, den Weg in die nach wie vor von Männern dominierte Politikwissenschaft zu gehen.



Politik hat mich nicht im Geringsten interessiert. Um meinem Vater, jahrzehntelanges Parteimitglied der CDU wie ca. 98 Prozent der Wahlberechtigten in meinem damals noch kleinen norddeutschen Geburtsdorf, zu ärgern, kam mir mit 16 Jah-

ren in den Sinn, mich in einer linken Partei zu engagieren. In der nächst größeren Stadt besuchte ich Versammlungen von drei in Frage kommenden Parteien: den Jusos, den Grünen sowie der DKP. Nach einer fast dreistündigen Diskussion über die Frage, ob eine Umgehungsstraße gebaut werden sollte, schafften es die Jusos problemlos, ohne jedes Ergebnis die Versammlung in einem hitzigen Streit zu beenden. Mich ließ das kalt, da ich noch keinen Führerschein besaß. Die in der Diskussion dominierenden grünen Männer machten mich skeptisch: Ein ausgeprägter chauvinistischer Habitus einerseits, andererseits die Kampfansage gegen die Unterdrückung der Natur und der Frauen. Da halfen auch die von den grünen Frauen gestrickten Wollpullover mit Anstecknadeln gegen Atomkraftwerke versehen nicht, mich zu überzeugen. In der DKP-Versammlung wurde strukturiert diskutiert, klare Positionen bezogen und Aktionen geplant. So gut so schön. Doch um 6.00 Uhr morgens vor irgendwelchen Werktoeren Flugblätter zu verteilen, war doch nicht meine Sache. Wo auch immer ich politisch gestanden haben mochte, die Parteien schafften es nicht, mich dort abzuholen. Noch bevor das Thema die Politikwissenschaft beschäftigte, war ich schon von einer akuten Politikverdrossenheit befallen.

Während andere Mitschülerinnen schon früh wussten, was sie beruflich werden wollten – Kindergärtnerin oder Grundschullehrerin, weil sich das so schön mit der Familie vereinbaren lässt – wusste ich ganz genau, was ich alles nicht werden wollte. Die Liste war lang. Der Vorschlag meiner damaligen Freundin, nach der 11. Klasse auf die Fachschule zu gehen und Sekretärin zu werden, war mir zunächst eine Überlegung wert. Nach einer näheren Betrachtung der zu erbringenden Leistungen schien mir diese Berufsausbildung jedoch zu mühsam. Nach längerer Überlegung schrieb ich mich nach dem Abitur an der Universität Osnabrück für den Diplomstudiengang Sozialwissenschaften mit den Fächerschwerpunkten Soziologie und Wirtschaftswissenschaften ein. Ich hatte keine Ahnung, was mich inhaltlich erwartete, jedoch Erkundigungen eingeholt und wusste daher, dass dieser Studiengang im Vergleich zu anderen Studiengängen an anderen Universitäten die wenigsten Prüfungsleistungen abverlangte. Ein weiterer Vorteil war, dass er keinen Numerus Clausus enthielt. Mit einer nur ausreichenden Abiturnote wäre ich an einer solchen Hürde wohl gescheitert.

Finanziell war ich durch Bafög zwar auf niedrigem Niveau so doch abgesichert. Allerdings hatte ich Probleme zu erkennen, welche Seminare wichtig oder weniger wichtig für mein Studium waren. So besuchte ich überwiegend von Studierenden selbst organisierte Veranstaltungen. Der nur gelegentliche Besuch von »offiziellen« Seminaren erwies sich in der Zwischenprüfung allerdings nicht als die geeignete Strategie des Studierens. Ich bemühte mich redlich aber vergeblich, meine drei Prüferinnen davon zu überzeugen, dass ich mir auch ohne den Besuch ihrer Seminare erstaunlich viel Wissen angeeignet und somit eigentlich eine gute Note verdient hätte. Stattdessen erhielt ich in der Zwischenprüfung die Note 4,0 und den Rat mir zu überlegen, ob ich überhaupt für ein Studium geeignet sei.

Das schlechte Ergebnis beruhte nicht allein auf einer schlechten Studierstrategie, sondern auch auf meinem Engagement in der studentischen Selbstverwaltung. Auf einer Party stimmte ich in den frühen Morgenstunden dem Drängen einer Kommilitonin zu, für das Studierendenparlament auf der Frauenliste »Lysistrate« zu kandidieren. Unversehens fand ich mich im 2. Semester als gewähltes Mitglied im Studierendenparlament mit Kommilitonen wie dem jetzigen Ministerpräsidenten von Niedersachsen, Christian Wulff, wieder. Hier eignete ich mir an, was mein späterer Doktorvater, Georg Simonis, als extrafunktionale Fähigkeiten bezeichnete: Organisieren, Argumentieren und Verhandeln, wovon ich noch bis heute profitiere.

Bei den anstehenden Wahlen zum AstA hatte der RCDS damals wegen der eher linken Einstellung der Mehrheit der Studierenden in Osnabrück keine Chancen, die linken Listen waren wie immer zerstritten, wovon die Frauenliste schließlich profitierte. So kam es, dass ich ein Semester später Referentin in einem bis dahin erstmalig in der bundesdeutschen Universitätslandschaft von einer Frauenliste besetzten AstA wurde. Die erfolgreiche Wahl verdankten wir in erster Linie der Einschätzung der vor allem männlichen Parlamentarier, dass wir Frauen eh scheitern würden. Derart herausgefordert, sah sogar ich mich gezwungen, neben der Organisation von Partys (diese Tätigkeit brachte mir wahrscheinlich die meisten Stimmen bei den Studierenden ein) mich auch mit einem inhaltlichen Thema nach Außen zu profilieren. Ich entschied mich für die Gen- und Reproduktionstechnologien, über die in den 1980er Jahren heftig in der Öffentlichkeit gestritten wurde.

Im Rahmen des AstAs organisierte ich eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe »Frauen gegen Gen- und Reproduktionstechnologien«. Das war damals möglich, weil es noch kein Verbot der Ausübung des allgemeinpolitischen Mandates gab. Die Teilnehmerinnen der Gruppe, die sich innerhalb von einem Jahr fundiertes Halbwissen aneigneten, wurden zu verschiedensten Veranstaltungen als Referentinnen eingeladen. Ich gewann damit weitere extrafunktionale Fähigkeiten: öffentlich Vorträge halten und Wissen vortäuschen. Letzteres stellte mich allerdings nicht zufrieden. Daher entschied ich mich, meine Diplomarbeit zu diesem Themenkomplex zu schreiben. Ich wollte den historischen Wurzeln der Reproduktionstechnologie nachgehen und wählte als Thema: »Die Entwicklung von Eugenik und Rassenhygiene als Grundlage für öffentliche Ehe- und Sexualberatung in der Weimarer Republik«. Der einzige Professor, der bereit war, ein solch exotisches Thema für eine Diplomarbeit anzunehmen, war der Politologe Martin Bennhold. Er hörte geduldig zu und steuerte mich mit seinen Fragen behutsam in eine politikwissenschaftliche Richtung. Das Thema packte mich. Ich fuhr mein hochschulpolitisches Engagement zurück und schaffte es ohne Mühe, früh morgens sobald die Bibliothek öffnete, dort zu recherchieren und zu lesen.

Nach wie vor besuchte ich wenige, nun aber gezielt ausgesuchte Seminare. Während zu Beginn meines Studiums der Freiraum des Studiengangs mir Ori-

entierungs- und Disziplinierungsprobleme bereitete, konnte ich ihn nun nutzen, um mich intensiv meinem Thema zu widmen. Für die mündlichen Prüfungen suchte ich mir Schnittstellenthemen zu meiner Diplomarbeit aus und schloss das Studium mit der Note 1,0 als Jahrgangsbeste ab. Sowohl der Erst- als auch der Zweitgutachter meiner Diplomarbeit rieten mir dringend, in die Wissenschaft zu gehen. Nach nur vier Bewerbungen hatte ich eine Wissenschaftliche MitarbeiterInnenstelle an der FernUniversität in Hagen im Lehrgebiet Internationale und Vergleichende Politikwissenschaft. Das Steckenpferd meines Doktorvaters Georg Simonis war und ist die Technikfolgenabschätzung. So passte ich mit meinem Wissen über die Gentechnologie gut zu seinem Forschungsschwerpunkt. Es folgte eine Reihe mit Drittmitteln geförderter Forschungsprojekte. Die Dissertation schrieb ich in der Vergleichenden Politikwissenschaft zum Thema: »Staaten im Innovationskonflikt. Vergleichende Analyse staatlicher Handlungsspielräume im gentechnischen Innovationsprozess Deutschlands und den Niederlanden«. Im Rahmen der Habilitation entdeckte ich meine Vorliebe für die Teildisziplin der Internationalen Beziehungen, entfernte mich von der Gentechnikpolitik und setzte mich bis heute mit Außen- und internationaler Wirtschaftspolitik auseinander.

Wissenschaft als innere Berufung? Da ist was dran. Mit Glück – und dessen Bedeutung hat Weber bekanntlich ebenfalls thematisiert – klappte es dann auch mit der Wissenschaft als Beruf. Mein Interesse an der Parteienpolitik ist übrigens bis heute eher mäßig ausgeprägt. 🍷

PORTRAIT: DR. MAREN WAGNER, Pressestelle Bergische Universität Wuppertal

WAS CASTING, TALKSHOWS UND DIE UNI-PRESSESTELLE GEMEINSAM HABEN

08



»Der treueste Freund des Menschen ist der Teddybär«. Das war einer der ersten Sätze, die ich von mir in der Zeitung gelesen habe. Im Frühjahr 1993 in der Bochumer Lokalausgabe der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung (WAZ). Der Besuch einer Teddybäerausstellung war meine erste große Aufgabe während meines zweiten Praktikums in der Medienwelt. Erste praktische Erfahrungen hatte ich bereits beim Bochumer Lokalradio Ruhrwelle gesammelt mit Beiträgen über Tiersuchmeldungen, Landurlaub und die Broschüre »Sterben macht Erben«. 🍌 Nicht besonders spannend? Für mich schon. Die morgendlichen Redaktionskonferenzen, bei denen ich mitbekam, was in meiner Stadt wirklich alles passierte; das Recherchieren, bei dem ich erfuhr, dass viele Sachen gar nicht so spannend sind, wie gut gemeinte Pressemitteilungen und -einladungen glauben machen wollen; das Sammeln von Informationen vor Ort, um dem Leser oder Hörer etwas Neues und Spannendes zu bieten; schließlich das Formulieren der mitgebrachten Infos, Eindrücke und Statements zu einem »runden« Beitrag in der Redaktion, immer mit dem drohenden Redaktionsschluss im Nacken, beim Radio aber auch mit dem Spaß verbunden, im Studio Texte selber einsprechen und O-Töne schneiden zu dürfen. 🍌 Nach Zeitung und Radio zog es mich schließlich zu einer Filmproduktionsfirma, wo ich vor allem das termingenaue Organisieren lernte, das Wann-Wer-Wo-Womit-und- Wozu zu sein hat, und dass man dazu unbedingt eine »Dispo« (Disposition) braucht, damit später niemand sagen kann, »Ich hab' von nichts gewusst«. Zeit ist Geld, und das auch – oder vor allem – in den Medien. 🍌 Die Medien. Wie bin ich überhaupt da hinein geraten? Nach meinem Abitur 1991 war mir – nicht sofort, aber immerhin bald – klar, dass ich »irgendwas mit Medien« machen wollte. Einen Berufswunsch, den vor und mit mir, aber vor allem nach mir immer mehr Jugendliche hatten und haben. Die Zahl der Studierenden in Medien-Studiengängen hat sich in den vergangenen Jahren nahezu verdoppelt. 🍌 Ich las jeden Morgen Zeitung (die WAZ), hörte tagsüber Radio (WDR 2 und Ruhrwelle Bochum), zappte mich durch sämtliche Fernsehprogramme und ging gerne

ins Kino. Mediennutzung bestimmt einen großen Teil unseres Alltags. Schön also, wenn man dieses Hobby auch zum Beruf machen kann. Ich zumindest beschloss, »irgendwas mit Medien« zu studieren – und zwar in Form des Magister-Studiengangs Publizistik und Kommunikationswissenschaft in meiner Heimatstadt Bochum. 🍌 »Und was kannst Du damit später machen?« Eine häufig gestellte Frage von Verwandten und Freunden, die mich ärgerte, schließlich kannte ich die Antwort darauf selbst (noch) nicht. Andererseits trieb sie mich dazu, herauszufinden, was ich machen könnte, außer eine kritische Zeitungsleserin, Radiohörerin und Fernsehzuschauerin zu werden, die sich mit Theorien zur Medienwirkung auskannte. 🍌 Die Uni machte aus meinen Kommilitonen und mir keine Starreporter oder -moderatoren. »Was Sie bei uns bekommen, ist eine akademische Ausbildung, keine Berufsausbildung!« Darauf wiesen uns die Professoren immer wieder hin und empfahlen, Praktika bei Medien zu absolvieren. Einen Rat, den ich in mehrere Taten umsetzte, um herauszufinden, welches Medium es denn nun für mich sein sollte. 🍌 Nach meinen Praktika schien mir das Fernsehen aufgrund seiner Vielseitigkeit am interessantesten. Ich belegte immer mehr »Fernseh«-Seminare und schrieb meine Magisterarbeit über das Thema »Frauen beurteilen Fernsehen. Eine qualitative Studie zur Rezeption des Frauenmagazins »Anna Doubek – Das Magazin« des ersten deutschen Frauenfernsehsenders TM3«. 🍌 Sieben Tage nach meiner Magisterprüfung im Dezember 1997 landete ich durch Zufall – ich hatte eine Zeitungsanzeige einfach nicht richtig gelesen – in der Casting-Abteilung einer großen Kölner Fernsehproduktionsfirma, zunächst als Praktikantin, dann als freie Mitarbeiterin. Meine Aufgabe: Die Betreuung von Kandidaten bei Quiz- und Spielshows. Wir Casting-Mitarbeiter bereiteten die Kandidaten auf ihren Auftritt vor, erklärten ihnen die Spielregeln und das vom Sender gewünschte Verhalten vor der Kamera. Während der Aufzeichnung im Studio standen wir neben der Kamera und motivierten unsere Kandidaten zu lächeln, zu winken und Spaß zu haben. Die ein oder andere Kamera ist mir bei diesem Job über den Fuß

gefahren... 🍌 Im Herbst 1998 wechselte ich die Firma und wurde Casting-Redaktionsassistentin für »Die ARD-Lotto Show«. Meine Hauptaufgabe in unserer kleinen Kölner Zwei-Frau-Redaktion waren zunächst die »Strohkandidaten«: Ich sollte Leute finden, die bei den dreitägigen Proben für die Live-Show die Rolle der richtigen Kandidaten und Show-Acts übernahmen. Während der Proben in den Bottroper Studios musste ich die Strohkandidaten – zumeist Studenten – motivieren, an langen Arbeitstagen immer wieder witzige Antworten auf die Fragen der Moderatorin zu geben, immer wieder das gleiche Spiel zu machen, immer gut gelaunt auszusehen, aber sich ansonsten still zu verhalten, um Regisseure und Redakteure, Kameraleute und Bühnenbauer, Beleuchter und Techniker nicht bei der Arbeit zu stören. 🍌 Zwischen den einzelnen Shows war es Aufgabe unserer Redaktion, Kandidaten aus Nordrhein-Westfalen und angrenzenden Bundesländern zu finden. Nach Recherchen bei Berufsverbänden, in Vereinen und Firmen luden wir die potentiellen Kandidaten zu Castings ein – in unsere Redaktion, aber auch in Tagungsräume, Turnhallen und Kaufhäuser. Ich interviewte Familienväter und alleinerziehende Mütter, Chirurgen und Müllmänner, Bodybuilder und Schachspieler über ihre Hobbys und besonderen Fähigkeiten, Berufe und Familiengeschichten. 🍌 Nach drei Jahren im Casting-Geschäft war ich Leiterin un-

10

inzwischen auf vier Frauen angewachsenen Redaktion. Wir hatten immer nur kurzfristige Verträge, die jederzeit aufgelöst werden konnten, wenn unsere Shows – aufgrund mangelnder Einschaltquoten – eingestellt würden. Ich beschloss, mich beruflich zu verändern oder besser: weiterzuentwickeln, zumal ich das Gefühl hatte, alle spannenden Hobbys und interessanten Familiengeschichten schon mal gehört zu haben. Außerdem wurden die Anforderungen der Sender an die Kandidaten immer verrückter, und ich wollte Menschen nicht dazu überreden, vor Fernsehkameras zu treten, nur damit sich Moderatoren und Zuschauer über sie lustig machen konnten. In den letzten Monaten meiner Casting-Tätigkeit (Anfang des neuen Jahrtausends) hatten wir immer mehr auch über das Internet recherchiert. Ich war erstaunt, was man alles – und vor allem wie schnell – herausfinden konnte. Ich beschloss, mich näher mit dem Medium Internet auseinanderzusetzen, das während meiner Studienzeit noch keine Rolle gespielt hatte. Im Frühjahr 2001 begann ich eine Vollzeit-Ausbildung zur »Multimedia-Publislerin« am Deutschen Institut für Publizistische Bildungsarbeit, Journalistenzentrum »Haus Busch«, in Hagen. Von Journalisten lernten wir dort Recherchieren und journalistisches Schreiben, vor allem das spezielle Schreiben fürs Internet. Fotografen und Designer vermittelten uns Typografie, Screen-De-

sign, digitale Bildfotografie und -bearbeitung sowie den Umgang mit einschlägiger Software. Auch die »Sprache« HTML, mit der Textinhalte, Bilder und Links im WorldWideWeb dargestellt werden, sowie Projekt-Konzeption und -Realisierung lernten wir von ausgewiesenen Fachleuten. Zu der Ausbildung gehörten zwei Praktika, die ich in der Pressestelle der Bergischen Universität absolvierte. Ich hatte noch nie in einer Pressestelle gearbeitet und wollte diese scheinbar »andere Seite« der Medienarbeit kennen lernen: Aus Pressestellen stammen die meisten Informationen in Zeitungs- und Radioredaktionen; in Pressestellen riefen wir auf der Suche nach unseren Kandidaten an. Gerade Universitäts-Pressestellen hatte ich auf der Suche nach »Strohkandidaten« immer wieder gebeten, unsere Flyer aufzuhängen. Ob ich jemals die Pressestelle der Bergischen Universität angerufen habe, kann ich nicht mehr sagen, ich weiß nur, dass wir heute täglich mit der Bitte um das Aushängen von Plakaten und Verteilen von Flyern konfrontiert werden. Nach Abschluss meiner Ausbildung im Frühjahr 2002 machte mir Michael Kroemer, der langjährige Pressereferent der Universität, das Angebot, als Wissenschaftliche Hilfskraft den ersten eigenen Internet-Auftritt der Pressestelle zu konzipieren und umzusetzen. Im Herbst 2002 bot mir der damalige Rektor der Uni, der Soziologe und Politologe Prof. Dr. Volker Ronge, eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Soziologie an mit der Möglichkeit zur Promotion. Meine praktische Arbeit an der Homepage der Pressestelle (www.presse.uni-wuppertal.de) wollte ich aber nicht aufgeben und arbeitete schließlich neben meiner halben Stelle in der Wissenschaft zehn Stunden die Woche in der Pressestelle. So waren meine Tage an der Uni in den darauffolgenden fünf Jahre zweigeteilt. Vormittags arbeitete ich im Lehr- und Forschungsgebiet »Allgemeine Soziologie mit dem Schwerpunkt makro-strukturelle Analyse der Gesellschaft« an meiner Dissertation »Die politische Talkshow – ein Medium politischer Bildung?« und bot Seminare an zu Themen wie »Mediale Informationsvermittlung im Zeitalter der Unterhaltung«, »Die Mediengesellschaft und ihre Folgen für die politische Kommunikation« oder »Politische Bildung und massenmediale Politikvermittlung«. Nachmittags ging ich dann als Online-Redakteurin in die Pressestelle. Dort betreute ich nicht nur den Internetauftritt der Pressestelle, sondern konzipierte auch Webauftritte für Veranstaltungen der Universität wie den Tag der Forschung oder den Tag der offenen Tür. Darüber hinaus fielen Konzeption, Gestaltung und redaktionelle Betreuung der Homepage der Gesellschaft der Freunde der Bergischen Universität (www.gfbu.uni-wuppertal.de) in meinen

Aufgabenbereich. Neben meiner Tätigkeit als Online-Redakteurin erledigte ich auch andere journalistische und organisatorische Arbeiten in der Pressestelle: die Redaktion von Pressemitteilungen für regionale und überregionale Medien, für die Bergischen Blätter, das UNI MAGAZIN und die Homepage sowie das Herstellen von Kontakten zwischen Medienvertretern und Wissenschaftlern. 2006 wurde ich Stellvertreterin des Pressereferenten und meine wöchentliche Arbeitszeit von zehn auf zwölf (!) Stunden aufgestockt. Ab Herbst 2007 war ich mit dem Relaunch der Pressestellen-Homepage beschäftigt, die seit Februar 2008 auf dem Redaktionssystem p@blish basiert und sich am Design der neuen Universitäts-Homepage orientiert. Seitdem bin ich auch Mitglied einer Arbeitsgruppe, die sich um die weitere Optimierung der Uni-Homepage bemüht. Seit Freischaltung der neuen Homepage zählt zu meinen Aufgaben nicht nur die Aktualisierung des »News«-Contents, sondern auch die redaktionelle Betreuung des Bereiches 01 (Universität & Campus). Im Februar 2008 endete mein Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften. Mitte März reichte ich meine Dissertation ein, im Oktober fand meine Disputation statt, und im November erhielt ich die Urkunde über meine mit »magna cum laude« abgeschlossene Promotion. Damit war mein wissenschaftlicher Weg zu einem Ende gekommen. Mein beruflicher Weg mit der Wissenschaft aber nicht, denn im März 2008 bekam ich eine halbe Stelle in der Pressestelle, seit Juli arbeite ich Vollzeit. In der Pressestelle der Bergischen Universität sind zurzeit vier Mitarbeiter beschäftigt: Pressereferent Michael Kroemer, Friederike von Heyden (die von Februar 2008 bis März 2009 in Elternzeit war und von Jennifer Abels vertreten wurde), Isabella Drobczynski und ich. Die gelernte Diplom Kommunikations- und Marketingwirtin Friederike von Heyden ist seit 2006 halbtags in der Pressestelle tätig und als Assistentin des Pressereferenten nicht nur für alles Organisatorische verantwortlich, sondern auch für die grafische Gestaltung und Umsetzung der Uniseiten in den vierzehntägig erscheinenden Bergischen Blät-

tern sowie dem UNI MAGAZIN. Jennifer Abels hat während ihrer Arbeit in der Pressestelle ihr Magisterstudium in Germanistik erfolgreich abgeschlossen. Neben dem Verfassen ihrer Magisterarbeit (»Kopflös – Das Enthauptungsmotiv in der Literatur der Klassische Moderne«) hat sie nicht nur Termine in der Pressestelle koordiniert, sondern auch Artikel für die Bergischen Blätter und das UNI MAGAZIN verfasst. Die angehende Berufsschullehrerin für Gestaltungstechnik, Wirtschaftslehre und Politik, Isabella Drobczynski, ist unsere »Fachfrau« für den wöchentlich erscheinenden Pressespiegel. Als Studentische Hilfskraft sichtet sie jeden Tag fünf Tageszeitungen aus der Region (Westdeutsche Zeitung, Remscheider General-Anzeiger, Bergische Morgenpost, Solinger Tageblatt, Solinger Morgenpost), dazu FAZ und Süddeutsche, Wochenzeitungen und Magazine wie ZEIT, Spiegel und Stern, aber auch die Anzeigenblätter Wuppertaler Rundschau, Ronsdorfer Sonntagsblatt und Lüttringhauser Anzeiger – immer auf der Suche nach Artikeln mit Bezug zu unserer Universität. Über ihre eigentlichen Arbeitsgebiete hinaus haben alle Mitarbeiterinnen der Pressestelle ein offenes Ohr für Anfragen von Journalisten auf der Suche nach kompetenten Wissenschaftlern zu diversen Themen, stellen Kontakte her und leiten Informationen und Anfragen der verschiedenen Uni-Abteilungen an Michael Kroemer und mich weiter. Ein bisschen Casting bleibt immer. Ein bisschen Talkshow auch.

12

PORTRAIT: KATHARINA GÜHRS, Lehramt FB A/F

Mutter eines zweijährigen Sohnes, studiert Kunst, Deutsch und Geschichte auf Lehramt Gym Ges,
studentische Hilfskraft in der Geschichte, Mitglied der Gleichstellungskommission

VON MUT ZU ENTSCHEIDUNGEN UND EINEM SPAGAT, DER EIGENTLICH NUR EINE TURNÜBUNG IST

»Katharina, für eine Frau die Karriere machen will, ist der Zeitpunkt für ein Kind doch immer der falsche. Also, ob nun jetzt »falsch« oder später ist doch eigentlich egal...«
Lachen auf der Leitung von Deutschland nach England.
Also gut, dann jetzt!

Dass das Leben nur bedingt planbar ist, stelle ich immer wieder fest. Natürlich verläuft dieses und jenes in gewissen Bahnen, doch die können sich spontan verändern oder von uns mit (mehr oder) weniger spontanen »Für-Immer«-Entscheidungen verändert werden.

Nach der Entscheidung meines Sohnes, spontan mich zur Mutter zu wählen, gab es für mich eigentlich keine so gefürchtete Entscheidung für die Ewigkeit mehr zu treffen. Kind ja... und der Rest? »Wird schon« sage ich heute (und sagte mir eine liebe Stimme aus England schon damals). Doch anfangs kamen Ängste, Zweifel und Fragen, Konfrontationen mit Vorurteilen und Nachdenken über Rollenverständnisse:

Darf ich als gute Mutter überhaupt Karriere machen? Oder Kampfsport betreiben? Ist es nicht unverantwortlich, Mutter zu werden und die Ausbildung noch nicht abgeschlossen zu haben? Darf eine Karrierefrau eigentlich zugeben, auch Mutterschaft anzustreben? Ist das denn wirklich professionell? Wäre ich überhaupt noch flexibel genug? Ist nun Schluss mit meinen persönlichen Freiheiten? Darf ich dann noch unendlich kurze Röcke tragen und mich so glaubhaft in der Gleichstellung engagieren? Sind rote Haare dann nicht wieder Klischee?

Aus meinem 25-jährigen »Berg« an Lebenserfahrungen (und da kommt tatsächlich schon einiges zusammen) habe ich den Schluss gezogen, dass dürfen oder nicht dürfen für mich als Frage irrelevant sind. Das Können und Wollen ist entscheidend.

Hat denn so eine überhaupt Vorbildfunktion als Lehrerin?
– Naja, Kunstlehrerin – das passt ja wieder...! Aber in der Wissenschaft...?

Auf die mir häufig gestellte Frage, »wie machst du das eigentlich alles?«, könnte ich schlaue Ratschläge zur Tagesorganisation, Haushaltsplanung und persönlichen »Energieversorgung« geben – aber die Wahrheit ist, es funktioniert einfach. Hier wird das Wollen, kombiniert mit morgens aufstehen und einfach machen, zum Können...

Sicherlich ist vieles davon mit einem Stück harter Arbeit verbunden und sicherlich hat sich seit der Geburt meines Sohnes 2006 auch einiges verändert. Doch es ist ein Irrglaube, dass sich Studium und Kind nicht miteinander vereinbaren lassen. (Abgesehen von dem großen bürokratischen Aufwand und intensivsten Einsatzes, welcher innerhalb Wuppertals geleistet werden muss, um einen raren Tagesstättenplatz für unter Dreijährige ohne »Show-Heulen« oder der freiwilliger Schenkungen zu ergattern. Trotz meiner Bemühungen schon während der Schwangerschaft musste ich letztlich doch auf eine Tagesmutter zurückgreifen – was sich allerdings als die bessere Alternative herausstellte.

Doch an der Uni selbst stieß ich auf keinerlei Probleme – im Gegenteil. Mit der klaren Entscheidung für mein Kind und damit – wie ich damals mit 22 noch dachte – gegen eine freie Selbstentwicklung erwartete ich nun eine Art des Ausgegrenztseins. Der erste Beleg für diesen Irrglauben kam von meinem jetzigen Chef. Mit den Worten »Das ist ja großartig! Herzlichen Glückwunsch!« freute er sich über meinen Entschluss und machte keinerlei Anstalten – wie ich es damals von einem Universitätsprofessor eigentlich erwartet hätte – sich nach einer anderen, womöglich flexibleren Hilfskraft umzusehen. Stattdessen wurde unsere (vor der Schwangerschaft) nur mündlich getroffene Vereinbarung einer Zusammenarbeit vertraglich festgehalten.

Überhaupt habe ich nicht den Eindruck, dass das Elterndasein eines Studenten Dozenten in ihrem Umgang mit diesen negativ beeinflusst. Wer fachlich gute



14

Leistungen erbringt, wird fachlich gut bewertet – gleichberechtigt mit allen Studenten ohne Kind. Ausnahmen, was Fehlstunden oder Abgabetermine betrifft, werden ohne großes Aufsehen, bzw. der Bürde irgendwelcher »Sonderaufgaben« bewilligt. Regel ist hier wieder: wer aufrichtig ist und mitarbeitet, bzw. sein Kind nicht als Ausrede der eigenen Trägheit nutzt, wird äußerst fair behandelt. Von der großen Toleranz (seitens der Kommilitonen sowie Lehrenden), das eigene Kind (im Notfall) auch in Vorlesungen mitzunehmen, ganz zu Schweigen ...

Studieren mit Kind bedeutet also kein Mangel an Kompetenz (im Sinne eines »Zurückbleibens«), die Frage ist, wie und ob sich die eigenen Werte verschieben.

In punkto materieller Werte kann man – zugegeben – keine großen Sprünge machen. Zwar finde ich es seltsam, woher diese Angst stammt, ein Kind bedeuten den finanziellen Untergang, Ende, Aus, Ruin und so weiter, doch ist es schon belastend, wenn plötzlich 700 € am Anfang des Semesters um die Ecke kommen. Richtig, ein studierendes Elternteil wird (bei Nachweis der Bedürftigkeit) vier Semester von den Studiengebühren befreit. Doch solange das Betreuungsangebot für unter Dreijährige (zum Teil nun Zweijährige) noch derart dürftig ist, müssen die Semester zwischen Geburt und Kindergartenplatz (= sechs) sehr leiden. Dank des großen Einsatzes der wunderbaren Großeltern meines Sohnes (um welche ich wirklich sehr beneidenswert bin), konnte und kann ich Arbeit, Studium, Familie, Kinderbetreuung und Hobby(s) miteinander vereinbaren bis die Durststrecke zum Kindergartenplatz geschafft ist.

Mutter sein bedeutet eben nicht völlige Hingabe an das eigene Kind. Dieses Konstrukt unterstreicht das »Auf immer und ewig« dieser tatsächlich lebenslangen Bindung äußerst negativ. Für Freigeister eher ein »Panik-Auslöser« – worauf lasse ich mich eigentlich ein mit einem – meinem! – Kind? Und im Gegenzug: Worauf läßt sich das Kind eigentlich ein mit mir? (Bzw. worauf wird es gezwungen, sich einzulassen?) Welche Verantwortung trage ich da eigentlich? Kinder haben das Recht auf Zuwendung, Schutz und eine gewisse Unbeschwertheit. (Wie dies nun konkret aussieht, sei an dieser Stelle einmal dahin gestellt.) Muss ich mich selbst nun aufgeben, um dies als wahrlich gute Mutter meinem Kind bieten zu können? Fakt ist, dass jeder (von kinderlos bis kinderreich) scheinbar eine sehr konkrete Vorstellung von Kindererziehung hat. Erschreckend finde ich dabei, dass bei fast allen (von mir vernommenen) Meinungsäußerungen über Elternsein beklemmende Wörter wie »Einschränkung«, »Selbstaufgabe« oder (oh nein,

wie schrecklich) »riiiiiiesige Verantwortung« dominieren. Warum so negativ, kann gerade das nicht ein großer Teil der Selbstverwirklichung sein? Oder wie dürfen Männer/Frauen es verstehen, deren Lebensziel und Inhalt eben gerade Kindererziehung und Haushalt ist? Kindererziehung kann auch so entspannend, aufregend, unglaublich witzig und eben vereinbar mit den »eigenen« Interessen sein. Wenn man das Mutter- bzw. Vatersein aus dem persönlichen Interessenbereich verdrängt hat, ist die Vorstellung von demselben Dasein tatsächlich etwas gruselig. Zumal die Angst selbst verdrängt zu werden auch ganz klare Hintergründe hat. Kinder haben in unserer Form der Gesellschaft ihre eigenen sozialen Räume. Überspitzt gesagt, sind sie ausgegrenzt und dürfen erst nach jahrelangem Proben am Leben der Erwachsenen (dem richtigen Leben?) teilnehmen. Wenn Kinder derart ausgesondert sind (Ort, Zeit, Rechtsraum), sind es die Eltern zum Teil auch. Also hieße der Beginn eines neuen Lebens auf dieser Welt auch immer den Weltenwechsel der Eltern. Wenn dann die Kontaktaufnahme mit anderen Eltern in diesen Randbereichen auch nur Thema Kind zum Inhalt hat, macht Mutter sein wirklich keinen Spaß.

Denn Mutterschaft bedeutet für mich nicht die totale Selbstaufgabe oder die Existenz für jemand anderen. (Was für eine große Verantwortung für und Erwartung an diesen kleinen »jemand anders«.) Doch auch wenn mein Sohn und ich eine innige Bindung haben, so ist er auf jeden Fall selbstständig. Von Beginn an habe ich ihn nicht als »meins«, sondern als »ihn« wahrgenommen. Das Wissen um ein neues Leben hat in mir eher Fragen gesellschaftlicher oder philosophischer Art aufgeworfen anstelle einer Breisortenreflexion. Vielleicht habe ich irgendeine wundersame Wandlung erwartet, doch auch mit Kind war alles wie vorher, ich bin ich geblieben, nur eben um eine Lebenswelt reicher.

Um all jene verschiedenen Interessenbereiche miteinander zu kombinieren (ohne mit Burn-out im Krankenhaus zu landen), halte ich es für sehr wichtig, flexibel zu sein, ein entspannteres Verhältnis zur Zeit zu entwickeln und jeden Moment als tatsächlich den jeweiligen Moment zu leben. Das bedeutet, beim Mittagessen mit Kommilitonen kein schlechtes Gewissen zu haben – denn man könne dieses ja auch eigentlich überspringen, Spaß haben oder Zeit ohne konkreten/s Sinn/Ergebnis zu verschwenden, während jemand anderes das eigene Kind betreut, das geht ja nicht, also nein, Kind bitte nur fremd betreuen lassen, wenn zielorientiert und existentiell gearbeitet wird! Das Kind braucht doch seine Mutter! (... oder seinen Vater).

Auf jeden Fall haben Kinder das Recht auf eine gute Mutter/einen guten Vater (ob nun Erzeuger oder nicht). In diesem Fall ist eine gute Mutter für mich eine glückliche und (verantwortungs-)bewusste Person. Dazu gehört eine innere Gelassenheit und kein »Sich-zerreißen« um den jeweiligen Rollen aus diversen Lebensbereichen gerecht zu werden und dann, irgendwann, vielleicht auch noch dem »Ich«. Aber eigentlich ist die Frage nicht, »wo bleibe ich?«, sondern, wie gehe ich mit meinem Rollenverständnis bzw. den Projektionen anderer auf mich um. Ich will für mich überhaupt keine Teilung in Rollen vornehmen. Uni ist für mich die Freizeit, die andere mit ihrer Playstation verbringen. Der Sprung vom Mittelalter zu Ritter Rost oder Bildhauerei zum Tierekneten ist dabei eigentlich kein großer (im Grunde nur Tempo und bescheinigter Output).

Natürlich gibt es immer ein Sehnen, ein Sehnen nach dem Kind, wenn man auf Exkursion ist, ein Sehnen nach Schlaf am Ende des Semesters, ein Sehnen nach dieser oder jener Feier, auf der nun alle anderen sind, während man zum vierten Mal »Bobo im Zoo« vorliest.

Um aus einem sentimental Sehnen kein Leiden oder eben ein Burn-out zu machen, ist es sehr wichtig, das Mittagessen eben als solches zu genießen, oder die kostbare Zeit mit Kind nicht in Gedanken an unerledigte Hausarbeiten und anstehende Klausuren abzuwerten und in der Uni bzw. an Abenden mit Freunden nicht reumütig an das »abgeschobene« Kind zu denken. Jenes Kind braucht auch eine ausgeglichene Mutter und die braucht zuweilen Zeit für sich selbst. Für mich ist die Qualität, die Intensität der gemeinsamen Zeit entscheidend und nicht, wie lange nebeneinander in einem Raum existiert wurde.

Ich bin eben nicht das eine oder das andere. Für mich gibt es kein »zwischen« den Rollen. Es gibt nur die Rolle, mich – ein »Komplettpaket« ohne Abspaltungen.

Ich habe erkannt, dass die Kombination vieler Inhalte für mich gar nicht so schwer ist und die »großen Entscheidungen des Lebens« gar nicht so gruselig groß sind. Alle Entscheidungen habe ich selbst getroffen, zu allen stehe ich nach wie vor. So wird aus meinem augenscheinlich gemachten Spagat eigentlich nur eine Turnübung. Nicht »Muttersein« oder »berufliche Selbstverwirklichung« oder sonstiges wird zum Leitmotiv erhoben, sondern die Kombination, das Spiel mit diversen Inhalten ist Lebensprinzip.

Also – was ist schon falsch? Jetzt oder später, Hauptsache richtig, denn wer weiß schon, was hätte, wollte, konnte, sein wird, wär? 🍷

TEXT: JACQUELINE OOSTERHAGEN, FB D Architektur

DIE LAUFBAHN VON ARCHITEKTINNEN *Gestern, heute und morgen?*

Die Motivation der Idee, die Laufbahnen von Architektinnen als Thema eines Seminars im Fachbereich Architektur zu wählen, entwickelte sich aus der Feststellung, dass Frauen trotz ihres gleichwertigen Anteils im Architekturstudium in Wissenschaft, Forschung und Hochschule als auch in der Büropraxis deutlich weniger vertreten sind.

In der Architektenkammer NRW sind derzeit 22% Architektinnen eingetragen. In den übrigen Bundesländern stellt sich die Situation ähnlich dar. Der Anteil der Hochschullehrerinnen in Deutschland beträgt dagegen nur noch fünf Prozent. Diese exemplarischen Zahlen und die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Fachartikeln von Fachzeitschriften verdeutlicht, dass erfolgreiche Arbeit von Architektinnen in der Fachwelt wenig bis überhaupt nicht dokumentiert wird und daher auch weitgehend unbekannt bleibt. Die irakisch-englische Architektin Zahah Hadid ist bisher die einzige Frau in der Geschichte, die den Pritzker Preis 2004, einem dem Nobelpreis äquivalenten Auszeichnung für Architektur errungen hat. Die Rolle von Frauen in der Architektur zu diskutieren, die Werke und die Vita von Architektinnen kennen zu lernen und die skizzierte Problematik und deren Ursachen näher zu beleuchten, beschäftigte StudentInnen am Lehrstuhl Baukonstruktion und Entwerfen unter Prof. Anett-Maud Joppien intensiv. Das Ergebnis des Seminars soll in Form eines Buches veröffentlicht werden.

Ziel war es, auf der Grundlage der Kenntnisse des historischen Kontextes und der Analyse und Diskussion von Lebensläufen und architektonischem Werk von

erfolgreich tätigen Architektinnen Perspektiven und Vorbilder für den eigenen Werdegang zu entwickeln. Insgesamt wirkten 15 namhafte Architektinnen aus Deutschland an unserem Projekt mit und stellten sich einem zweistündigen Interview. Die teilnehmenden Studierenden erarbeiteten neben den Grundlagen von wissenschaftlicher Ausarbeitung und Referat, die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Interviews sowie die Vorbereitung einer Publikation und übten ihre rhetorischen Fähigkeiten.

Einen anregenden und spannenden Einstieg in das Thema verschaffte uns der Kunsthistoriker Dr. Georg Wilbertz mit seinem Vortrag und einer anschließenden, anregenden Diskussion über die Entwicklung des Berufsbildes des Architekten von der Antike bis heute. Wilbertz beschreibt die Entwicklung ganz allgemein mit den Worten: »vom Handwerker zum Wissenschaftler«. Einen besonderen Schwerpunkt bildete die Entwicklung des Berufsbildes der Architektinnen mit dem Beginn der Industrialisierung und der ersten Welle der Frauenbewegung in der Mitte des 19. Jahrhunderts.

In Form von Kurzreferaten über bedeutende Architektinnen der Geschichte untersuchten die StudentInnen den Werdegang im historischen Kontext. Wir wählten sechs Persönlichkeiten, die in kurz hintereinander folgenden geschichtlichen Epochen lebten. Die Phasen waren begrenzt durch politische, geographische und gesellschaftliche Veränderungen. Sie erkämpften sich ihren Weg in die Architektur auf sehr unterschiedliche Weise. Zum Beispiel Julia Morgan konnte in Paris an der École des Beaux Arts als erste Architektin studieren, weil sie Ausländerin war. Oder Emilie Winkelmann, die zwar an der Hoch-

schule Hannover studieren aber nicht diplomieren durfte, fand ihre Anerkennung als erste deutsche Architektin über die erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerben oder Margarete Schütte-Lihotzki, die über die Werkkunstschule in Wien den Weg in die Architektur beschritt ... In der Recherche stellten die StudentInnen fest, wie wenig Literatur über diese Architektinnen vorhanden ist und welches Werk sie hinterlassen haben.

Der umfangreichste Teil dieses Seminars war die Vorbereitung, Auswertung und Durchführung eines Interviews mit fünfzehn zeitgenössischen Architektinnen aus ganz Deutschland. Es war zunächst sehr motivierend, wie viele von ihnen sich bereit erklärten, an einem Interview zu diesem Thema teilzunehmen – wir waren überwältigt über das weitgehend positive Feedback der Architektinnen. Für den ersten Schritt entwickelten wir einen Fragebogen, mit dem wir Fakten abfragen konnten. Danach bereiteten sich die StudentInnen intensiv auf das Interview vor. Es war erforderlich, mit dem Leben und Werk der jeweiligen Architektin als auch mit der Methode eines Interviews vertraut zu sein. Frau Bettina Schurkamp, Doktorandin am Institut AGT Architekturgeschichte und -theorie, unterstützte uns mit einer Einführung in die Methode des Interviews und stellte sich als Interviewpartnerin für einen Probelauf an der Hochschule zur Verfügung.

Nach der Vorarbeit reisten die StudentInnen, Camcorder und Aufnahmegerät in der Tasche, mit großer Spannung zu den Architektinnen in ganz Deutschland. Mit der Auswertung der Interviews, die sehr umfangreich war, haben die Wuppertaler StudentInnen die aktuelle Situation von Architektinnen und/oder Professorinnen analysiert und im Hinblick auf die zu Beginn gestellte Problematik interpretiert. Letztendlich wird die geplante Publikation jedem Interessierten die Entwicklung, Geschichte und die aktuelle Stellung der Frau in der Architektur näherbringen, erste Fragen klären und neue Fragen für die Zukunft aufbringen. Sich selbst zu hinterfragen und Berufsperspektiven für die eigene Zukunft zu entwerfen. 🍀

QUELLE: <http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv> > 2009

GLEICHSTELLUNGSPREIS FÜR PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL

Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Sozialwissenschaftlerin im Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften, hat den Gleichstellungspreis 2008 der Bergischen Universität erhalten. Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch überreichte ihr heute den mit 5.000 Euro dotierten Preis im Rahmen einer Feierstunde im Senatssaal der Wuppertaler Hochschule. Prof. Sagebiel wurde für ihre herausragenden Leistungen und ihr nachhaltiges Engagement auf dem Gebiet der Gleichstellung ausgezeichnet.

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein in ihrer Laudatio: »Felizitas Sagebiel war und ist an einschlägigen internationalen Forschungsprojekten beteiligt. Sie zählt zu den drittmittelstärksten Wissenschaftlerinnen ihres Fachbereichs.« Rektor Prof. Koch betonte: »Wir feiern heute auch die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit unserer Hochschule.«

Felizitas Sagebiel wurde 1945 in Unterfranken geboren und machte 1964 ihr Abitur. Das Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg schloss sie 1970 als Diplom-Sozialwirtin ab. 1978 promovierte sie an der TU Berlin und kam 1979 als wissenschaftliche Angestellte an die Uni Wuppertal, wo sie sich bald auf das Thema Frauen in der Gesellschaft und speziell in der Hochschule konzentrierte.

Seit Mitte der 1980er Jahre hat Prof. Dr. Sagebiel soziologische Lehrangebote zur Frauen- und Geschlechterforschung durchgeführt. Ihre Hauptforschungsgebiete richten sich auf die Geschlechterperspektive in den Ingenieurwissenschaften, life long learning und Sozialisation in Ausbildung und Beruf, Institutionalisierungsprozesse, Frauenfreundschaften in Ostdeutschland. Im Zusammenhang mit mehreren erfolgreich eingeworbenen EU-Forschungsprojekten hat sie sich ab 2001 auf Organisationskultur in den Ingenieurwissenschaften unter Genderperspektive konzentriert. 2008 wurde Felizitas Sagebiel zur außerplanmäßigen Professorin an der Bergischen Universität ernannt.

Prof. Sagebiel mit den Designern ihres Preises (v.l.n.r.): Prof. Martin Topel und Vincent Bauer.



Prof. Dr. Felizitas Sagebiel war viele Jahre in der akademischen Selbstverwaltung der Universität höchst aktiv: Im Personalrat der wissenschaftlich-künstlerisch Beschäftigten, zeitweise als stellvertretende Vorsitzende, im Fachbereichsrat des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften, in Berufungs- und Senatskommissionen, Konvent und Gleichstellungskommission und hat sich immer besonders für die Gleichstellung von Frauen in der Hochschule eingesetzt.

1989 war Prof. Dr. Sagebiel an der Institutionalisierung der Frauenbeauftragten und Senatsfrauenkommission an der Bergischen Universität beteiligt und initiierte die erste Offene Frauenhochschule in Wuppertal zum Thema »Frauen untereinander«. Bereits seit 1986 bereitete sie das Seniorenstudium vor, das 1987/88 im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften startete und seither mit ihrem Namen verbunden ist. Seit 2003 ist sie Sprecherin des Vorstands der Bundesarbeitsgemeinschaft wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere in der Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium.

Der Gleichstellungspreis der Bergischen Universität wurde zum dritten Mal verliehen. Bisherige Preisträger sind Prof. Dr. Rainer Wieland für sein Projekt »Genderorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement« und Prof. Dr. Reint Eujen mit der Fachgruppe Chemie für ihren Beitrag zur SommerUni.

Anders als in den Jahren zuvor wird der Gleichstellungspreis 2008 nicht durch eine Urkunde dokumentiert, sondern durch einen Pokal aus Acrylglas und Aluminium, entworfen vom Industrial-Design-Studenten Vincent Bauer unter Leitung von Prof. Martin Topel.

Die Laudatio von Dr. Christel Hornstein finden Sie im Internet: http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv_ab2008/archiv_medieninformationen/2009/0203_gleichstellungspreis.html

KURT-RINGGER-PREIS

Dr. Ursula Hennigfeld, Akademische Rätin für romanistische Literaturwissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal (Lehrstuhl Prof. Dr. Ursula Link-Heer) ist im November 2008 für ihre Dissertation »Der ruinierte Körper. Petrarkistische Sonette in transkultureller Perspektive« mit dem Kurt-Ringger-Preis der Akademie der Wissenschaften und der Literatur in Mainz ausgezeichnet worden. Kurt Ringger (1934-1988) war Professor für Romanische Philologie an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Die nach ihm benannte Stiftung fördert romanistische Nachwuchsforschung mit Stipendien und Sachmitteln. Der mit 5.000,- Euro dotierte Kurt-Ringger-Preis wurde 2008 zum ersten Mal verliehen. Er wurde Frau Hennigfeld im Rahmen eines Festakts anlässlich der Jahrestagung der Akademie der Wissenschaften in Mainz verliehen.

Die Dissertation von Ursula Hennigfeld wurde von Prof. Ursula Link-Heer und Prof. Vittoria Borsò (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) betreut. Sie behandelt die Kategorien *Körper* und *Ruine* in petrarkistischen Sonetten französischer, spanischer, italienischer und englischer Autoren im 16. und 17. Jahrhundert. Dabei geht es nicht um den Vergleich einzelner Autoren oder die Darstellung einer nationalen Sonettliteratur, sondern gerade um die kulturelle Verflechtung der europäischen Sprachen und Kulturen über nationalstaatliche Grenzen hinweg. Ausgehend von Petrarca's Sonettensammlung *Canzoniere* illustriert Hennigfeld, wie im 16. und 17. Jahrhundert der weibliche Körper fragmentiert und als Kunstprodukt rekonstruiert wird. Dabei wird z.B. die Frage diskutiert, ob die Zerlegung der schönen Geliebten in einzelne Körperteile und Metaphern (Augen wie Sterne, Lippen wie Korall, Zähne wie Perlen, Haare wie Gold usw.) als misogyn bezeichnet werden kann. Zu den analysierten Sonetten gehören auch Texte weiblicher Autoren wie beispielsweise solche der aus Lyon stammenden Dichterin Louise Labé (vgl. das Kapitel »*Je suis le corps*: Der Körper im *Gender-Trouble*«). Gerade bei Louise Labé kann man beobachten, wie innerhalb der petrarkistischen Sonettmode die Beziehungen zwischen den Geschlechtern variiert werden. Außerdem wird deutlich, welche Rolle das Geschlecht des Autors spielt und welche Vorteile und Schwierigkeiten sich aus einem feministischen Ansatz ergeben. 🍷

URSULA HENNIGFELD: Der ruinierte Körper. Petrarkistische Sonette in transkultureller Perspektive / Würzburg: Königshausen und Neumann 2008, 306 Seiten / 48,- Euro, ISBN 978-3826-037689



TEXT: PETER DÖGE

QUELLE: erschienen in: Claudia Schünemann (Hg.): *Zeit für Gender Kooperationsbeispiele 6*, Schwülper: Cargo Verlag, 2006, S. 75–83

VOM ENTWEDER-ODER ZUM SOWOHL-ALS-AUCH Gender Mainstreaming in Wissenschaft, Forschung und Technikentwicklung

1: BMBF 2002

2: Wertheim 1998: 334

3: Cockburn / Ormrod 1997: 29;
Döge 2001: 66ff.

Wissenschaft und Forschung besitzen sowohl eine soziale als auch eine kognitive Dimension. Ansätze des Gender Mainstreaming in diesen Bereichen haben sich bisher überwiegend auf die soziale Dimension orientiert und vor allem das Ziel einer quantitativen Erhöhung des Frauenanteils verfolgt – exemplarisch findet sich dies in der Gender-Mainstreaming-Strategie des Bundesforschungsministeriums. Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung bedeutet hier vor allem »Mehr Frauen an die Spitze«¹. Die kognitive Dimension von Wissenschaft und Forschung sind in dieser Ausrichtung von Gender Mainstreaming bisher weitgehend unberücksichtigt geblieben, wobei auf diese Art und Weise die Gefahr besteht, Frauen an androzentrische Wissenschaft- und Technikkulturen anzupassen und diese implizit zu stärken, damit wiederum spezifische Organisationskulturen zu reproduzieren, in denen weiblich konnotierte Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmuster nach wie vor nachrangig und die Geschlechterhierarchie damit weitgehend erhalten bleiben. In diesem Sinne geht es »... nicht darum, den Frauen dabei zu helfen, sich anzupassen, damit sie sich in der Physik wohlfühlen, sondern auch darum, bewusst an einer Neuorientierung der Wissenschaftskultur zu arbeiten«². Vor diesem Hintergrund soll zunächst die Gender-Dimension der vorherrschenden Wissenschafts- und Technikkultur beschrieben werden, um darauf aufbauend Ansatzpunkte von Gender Mainstreaming in Wissenschaft, Forschung und Technikentwicklung zu skizzieren.

TECHNIK ALS MÄNNERKULTUR Technikkompetenz bildet in der vorherrschenden Geschlechterordnung ein zentrales Moment männlicher Identität: »Männlich zu sein heißt, technisch kompetent zu sein (...) Weiblich zu sein heißt, nichts oder wenig mit Technik zu tun zu haben«³. Als eng verbunden mit dieser männlichen Konnotation von Technik wird ein auf Maschine bzw. Artefakt reduzierter Technikbegriff gesehen, welcher sich im Laufe des 19. Jahrhundert herausgebildet hat: »Schon wenn wir von Technik reden, denken wir dabei meistens

an Industriemaschinen und Autos und ignorieren andere Technologien, die sich auf die meisten Aspekte des alltäglichen Lebens beziehen. Mit anderen Worten, bereits die bloße Definition der Technik bzw. Technologie beruht auf männlichen Vorurteilen. Die Hervorhebung dieser Technologien, die von Männern dominiert werden, trägt ihrerseits dazu bei, die Bedeutung der von Frauen angewandten Technologien wie Gartenbau, Kochen und Kinderbetreuung herunterzuspielen«⁴.

Die enge konnotative Verbindung von Technik und Männlichkeit etabliert den Bereich der Technikentwicklung und -gestaltung als Männerkultur. Der Ingenieur als »Magier der modernen Industrie«⁵ wird selbstverständlich männlich gedacht. Wie zahlreiche Arbeiten der techniksoziologischen Geschlechterforschung gezeigt haben, sind Frauen in dieser Technikkultur bestenfalls als Konsumentinnen an der Technikentwicklung und -gestaltung beteiligt, wobei traditionelle Geschlechterstereotypen und Vorurteile über Frauen in das Design der technischen Artefakte eingehen. Fallstudien zur Entwicklung der Waschmaschine oder des Mikrowellenherds machen deutlich, dass Frauen von den beteiligten Ingenieuren als technisch inkompetent und unbedarft gedacht werden. Wie Sabine HELMERS und Regina BUHR gezeigt haben, bildet die weibliche Sekretärin mit den langen rot lackierten Fingernägeln bei der Entwicklung der Schreibmaschinenarchitektur einen bedeutenden Referenzpunkt für die Ingenieursarbeit.⁶ Die Entwicklung grundlegender Technologien – wie beispielsweise der gegenwärtig alles beherrschenden Mikroelektronik – erfolgt in dieser Technikkultur in männlich konnotierten Kontexten wie insbesondere dem Militär, Haustechnologien sind – wie etwa der Mikrowellenherd – Abfallprodukte aus den militärischen Anwendungskontexten.⁷

Technik ist aber nicht nur ein soziales Feld der Hierarchisierung von Frauen und Männern, sondern zugleich auch immer der Hierarchisierung von Männern: »Die Aussage, Kontrolle über Technologie sei ein Kernelement der Männlichkeit, soll nicht implizieren, dass es nur eine Männlichkeit oder eine Technik gibt, es gibt verschiedenartige kulturelle Ausdrucksformen der Männlichkeit, wie es auch verschiedene Arten von Technik gibt«⁸. Unterschiedliche Männlichkeitsmuster materialisieren sich demnach in unterschiedlichen Artefakten und Technologien. Brian EASLEA zufolge können vor allem Groß- und Risikotechnologien als Ausdruck hegemonialer Männlichkeit gesehen werden, einfache Umwelttechnologien – etwa Sonnenkollektoren zur Warmwasserbereitung – sind dagegen abgewertet, auch wenn sie von Männern entwickelt werden: »An einfachen und logischen Antworten auf die Probleme der Welt sind maskuline Männer nicht interessiert...«⁹.

SCIENTIFIC WARRIOR UND MATHEMATISCHER MANN Diese Technikkultur ist eingebettet in eine Wissenschaftskultur, in die sich nach Ansicht EASLEAS als hegemoniales Männlichkeitsbild¹⁰ der »scientific warrior« eingeschrieben hat.¹¹ Seine Attribute, welche die Entwicklung der experimentellen Naturwissenschaften seit Bacon bestimmen, sind ein auf Ressource verengter Naturbegriff gepaart mit der Vorstellung einer unendlichen Ausbeutbarkeit natürlicher Ressourcen sowie die Unterstellung, alle technologischen Risiken seien beherrschbar und Naturvorgänge lassen sich eindeutig mathematisch beschreiben und somit kontrollieren. Margret WERTHEIM bezeichnete dieses Männerbild von daher auch mit dem Begriff des »Mathematischen Mannes«: »Diese »Figur« wurde im sechsten Jahrhundert v. Chr. geboren und bemüht sich seitdem, unsere Welt in mathematischen Begriffen und Formeln zu beschreiben«.¹² Als hervorragende Exemplare des mathematischen Mannes sieht WERTHEIM Pythagoras und Isaac Newton.

4: Wajcman 1994: 166; s.a. Oldenziel 1999

5: Noble 1998: 291

6: Helmers / Buhr 1992

7: Wajcman 1984

8: Wajcman 1984: 173

9: Easlea 1986: 161

10: Hegemoniale Männlichkeit bezeichnet »... jene Form von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechtsverhältnisses die bestimmende Position einnimmt, eine Position allerdings, die jederzeit in Frage gestellt werden kann (...) Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll)« [CONNELL 1999: 97f.]

11: Easlea 1987

12: Wertheim 1998: 13

Als zentraler Ort des mathematischen Mannes bzw. des Scientific Warriors gilt gemeinhin die Physik, sie steht im Zentrum des von BACON verkündeten Aufbruchs in ein männliches Zeitalter. Auch die Disziplin selbst pflegte und pflegt dieses Image und grenzt sich als vermeintlich »harte Wissenschaft« gegen die vermeintlich »weichen« Wissenschaften – die Geistes- und Sozialwissenschaften – ab: als Leitwissenschaft aller Wissenschaften galt die Physik. Denn nur im physikalischen Experiment drücke sich die klare Trennung von Subjekt und Objekt, von Mensch und Natur aus. Im (männlichen) Physiker personalisierte sich geradezu idealtypisch die descartische Trennung von Geist und Emotion, die als konstitutiv für das nach-aufklärerische Modell hegemonialer Männlichkeit und für Geschlechterordnung der Moderne insgesamt wurde.¹³ Dementsprechend werden diese Dichotomien entlang des Geschlechterverhältnisses verortet, wo sie entsprechende »Geschlechtscharaktere« (Hausen) bilden, wobei diese bipolar bestimmt sind. Männlichkeit und Weiblichkeit definieren sich jeweils in ihrer Ausschließlichkeit, wobei Weiblichkeit immer mit Körper- und Naturnähe assoziiert wird: »Das neue Bild von der Natur als einer Frau, die durch das Experiment beherrscht und seziert werden musste, legitimierte die Ausbeutung der natürlichen Ressourcen.«¹⁴ Diese Dichotomien prägten und prägen nicht nur das Selbstverständnis (männlicher) Naturwissenschaftler, sondern auch männlicher Ingenieure.¹⁵ Aber gerade diese descartischen Dualitäten sind in den letzten 80 Jahren mehr und mehr brüchig geworden. Es zeichnen sich Entwicklungslinien hin zu ganzheitlicheren Ansätzen ab, wie sie von der feministischen Wissenschafts- und Technikkritik immer eingefordert wurden und die es im Kontext von Gender-Mainstreaming-Prozessen zu verstärken gilt.

BRUCHLINIEN VON »SCIENTIFIC WARRIOR« UND »MATHEMATISCHEM MANN« Die von Werner HEISENBERG im Jahr 1927 im Rahmen seiner Arbeiten zur Quantenphysik formulierte Unschärferelation gilt als Ausgangspunkt einer Entwicklung in den Naturwissenschaften, die kurioserweise von der harten, männlich konnotierten Physik angestoßen wurde und Mathematischen Mann sowie Scientific Warrior als Leitbild abschwächen, indem vor allem die bestehende Subjekt-Objekt-Dualität infrage gestellt wird: »Die Quantentheorie lässt keine völlig objektive Beschreibung der Natur mehr zu.«¹⁶ Denn der Beobachter bestimmt, was beobachtet werden kann, er ist integraler Teil des physikalischen Experiments und »... wählt die relevanten Informationen aus, trägt sie zusammen, ordnet sie in ein Bild ein und organisiert sie, so dass sie einen Sinn ergeben«. Im Grunde beobachten wir die Annahmen des Beobachters: »... der Beobachter ist das Beobachtete.«¹⁷

Auch aktuelle Arbeiten aus der Neurobiologie zeigen, dass die Trennung zwischen Subjekt und Objekt bei Denk- und Entscheidungsvorgängen nicht länger aufrecht zu halten ist: »Objektive Hirnvorgänge weben die Subjektivität des bewussten Geistes aus dem Stoff der Sinnesabbildungen.«¹⁸ Zugleich wird auch die descartische Entgegensetzung von Emotion und Vernunft als hinfällig postuliert, denn beide Bewusstseinszustände sind gleichwertige und -zeitige Funktionen des menschlichen Gehirns. Bewusste oder unbewusste Gefühle können bei Entscheidungen quasi als »Ratgeber« gesehen werden, sie beeinflussen unsere Handlungspla-

nung: »Menschliches Handeln geschieht zwar nach einer Kosten-Nutzen-Rechnung, allerdings unter Abwägung des Nutzens von Rationalität und Affektivität.«¹⁹ Rationalität ist dabei »... eingebettet in die affektiv-emotionale Grundstruktur des Verhaltens...«²⁰

Kann also die Trennung von Emotion und Vernunft nicht länger durchgehalten werden, so wird auch zunehmend die Trennung von Natur und Kultur als fraglich gesehen. Überlegungen in diese Richtung finden sich in der Evolutionsbiologie, welche den Menschen aus seiner besonderen Stellung herauslöst und ihn als Teil einer sich weiterhin vollziehenden Evolution sieht: »Wir sind nicht der Evolution ausgeliefert – wir sind Evolution.«²¹ Es gibt demnach keine klar abgegrenzte Umwelt jenseits des Menschen, der Mensch ist Bestandteil eines koevolutionen Netzwerks des gesamten Lebens und teilt mit diesem seine Entwicklungsgeschichte.²² Er ist »... ein winziges, erst gestern entstandenes Ästchen an einem riesigen Lebensbaum...«²³ Diese Sichtweise wird zusätzlich durch zahlreiche Arbeiten aus der Primatologie untermauert. Die systematische Beobachtung von Primaten beginnt eigentlich erst nach dem zweiten Weltkrieg, wobei hier insbesondere weibliche Primatologinnen beachtliche Veränderungen in den Forschungsstrategien induziert haben, die das Bild von den Menschenaffen, damit aber auch unser Bild von uns selbst grundlegend veränderten.²⁴ An hervorragender Stelle zu nennen ist hier sicherlich Jane Goodall, die Menschenaffen in ihrer Arbeit nicht mehr als Objekte betrachtete, sondern als Individuen mit einer jeweils eigenen Persönlichkeit. In ihren und auch den Beobachtungen anderer PrimatologInnen wie von Diane Fossey bei Gorillas wurde der Gebrauch von Werkzeugen und Ansätze der Selbstmedikation beobachtet, unterschiedliche kulturelle Verhaltensmuster, aber auch planmäßige kriegerische Auseinandersetzungen festgestellt.²⁵ Die klare descartische Trennung zwischen Mensch und Tier wird zunehmend in Frage gestellt, die Kulturfähigkeit des Menschen ist keine Besonderheit, sondern Bestandteil seiner Biologie und Resultat seiner Evolutionsgeschichte, die er über weite Strecken mit den Primaten teilt.

Das newtonsche Weltbild des mechanistischen Universums basierte auf der Annahme eindeutiger Kausalitäten. Als Ende des 19. Jahrhunderts der französische Mathematiker Henri Poincaré Newtons Gravitationsgleichungen auf drei Körper anwendete, zeigte sich, dass die nur geringe Anziehung eines dritten Körpers zur Störung der Bahnen der anderen Körper führen kann, womit letztendlich das gesamte System instabil wird.²⁶ Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass auch das Sonnensystem keineswegs dauerhaft stabil ist: »Auf einer Skala von einer Million Jahre ist das Sonnensystem stabil und geregelt; auf einer Skala von 100 Millionen Jahre ist es chaotisch.«²⁷ Ein solch chaotisches System ist natürlich das Wetter: es besteht aus vielen Elementen, die interagieren und das Geschehen beeinflussen – und so überrascht es nicht, dass es zu Beginn der 1960er Jahre ein Meteorologe war, der die Grundlage zur sogenannten Chaos-Theorie bzw. zur Theorie nicht-linearer Systeme legte. Nichtlineare Systeme zeigen Iterationen, irreversible Verzweigungen und Turbulenzen – somit sind keine eindeutigen Vorhersagen ihrer Entwicklung möglich.

Verändern sich vor diesem Hintergrund Selbstbild und Anforderungsprofile von NaturwissenschaftlerInnen und IngenieurInnen oder bleibt der Anspruch an vollkommene Kontrolle und Fehlerbeherrschung erhalten? Welche Effekte auf das Geschlechterverhältnis sind in den Naturwissenschaften mit den Bruchlinien des »Scientific warriors« verbunden? Wird die Physik für Frauen allmählich attraktiver, räumen Männer diese sich vermeintlich »verweichelnde« Bastion und orientieren sich hin zur Molekularbiologie? Wird die Biologie insgesamt zur neuen Leitwissenschaft und werden dabei Unsicherheiten, Offenheiten und Wahrscheinlichkeiten als besondere Herausforderungen für »richtige Männer« umgedeutet? Zur Beantwortung dieser Fragen stehen entsprechende Forschungsarbeiten noch aus, allerdings lassen sich vor dem Hintergrund der bisherigen Überlegungen einige Bausteine von Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung skizzieren.

13: Seidler 1994
14: Merchant 1987: 190
15: Faulkner 2000
16: Heisenberg 200: 153f.
17: Bohm 2002: 134
18: Damasio 1997: 11

19: Roth 2003: 164
20: Roth 2003: 164
21: Cramer 1993: 235
22: Margulis 1999
23: Gould 1999: 48
24: Schiebinger 2000: 172ff.
25: DeWaal 2002; Goodall 1991
26: Briggs /Peat 2001: 35ff.
27: Ekeland 2000: 45

VIELFALT UND OFFENHEIT – GENDER MAINSTREAMING IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG Ein entsprechende Umbauprozess »... wird in vielen Bereichen gleichzeitig stattfinden müssen, er wird Konzeptionen des Wissens und Forschungsprioritäten, häusliche Verhältnisse, Denkweisen an Vorschulen und Schulen, Strukturen an den Universitäten, Methoden im Unterricht, das Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf sowie das Verhältnis zwischen unserer Kultur und anderen Kulturen ändern müssen.«²⁸ Somit ist eine geschlechterdemokratische Wissenschaftskultur nicht nur gekennzeichnet von Offenheit gegenüber Frauen in naturwissenschaftlichen Disziplinen, sondern auch und vor allem von Offenheit gegenüber Frauen und Männern, die eine ausgewogenere Balance zwischen dem Beruf der Wissenschaft und ihrer Familie wünschen, darüber hinausgehend von Offenheit gegenüber Menschen mit anderen Lebensmustern als den hegemonial männlichen allgemein, zudem von Offenheit gegenüber QuerdenkerInnen sowie von Offenheit gegenüber Ansätzen, die Disziplinengrenzen überwinden. Organisationsentwicklung jenseits der androzentrischen Bipolaritäten macht den Schritt vom »Entweder-Oder« zum »Sowohl-als-auch«.

Dieser Gedanke als Grundlage von Gender-Mainstreaming-Prozessen ist in vielen Wissenschaftseinrichtungen und auch den Hochschulen noch nicht angekommen. Noch immer müssen sich Frauen (und Männer), die ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Studium aufnehmen, an die dort vorherrschenden praxis- und lebensfernen Curricula und Kulturen des Mathematischen Mannes anpassen. Indem vielen Frauen – aber auch nicht wenige Männer – auf diese Weise von einem solchen Studium zurückschrecken, werden Talente und Innovationspotenziale in der Technikgestaltung und -entwicklung verschenkt.²⁹ Im Sinne einer bipolaren Gegenüberstellung von Kultur und (abgewerteter, weiblich konnotierter) Natur orientieren sich Karrieremuster in den Wissenschaften noch immer zu sehr an einer vermeintlich reproduktionslosen Normalbiografie ohne familienbedingte Unterbrechungen – gerade in den vorherrschenden Wissenschafts-Karrieremustern wird das »entweder-oder« besonders deutlich. Nicht von ungefähr ist der Anteil kinderloser Frauen und Männer unter AkademikerInnen überdurchschnittlich hoch. Neben diesen organisatorischen Veränderung implizieren die beschriebenen Tendenzen in den Wissenschaften auf der inhaltlichen Seite mit Sicherheit eine Öffnung der scharfen Grenzen von Naturwissenschaften auf der einen sowie Geistes- und Sozialwissenschaften auf der anderen Seite. Zur Gestaltung eines interdisziplinären Dialogs über die Wissenschaftskulturen hinweg hat uns David BOHM, der zeitlebens unter der Dialogunfähigkeit der Naturwissenschaften gelitten hat, mit der Dialogmethode ein mehr als geeignetes Instrument hinterlassen, das seit einiger Zeit auch Eingang in die Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen findet. Im Gegensatz zur in den Wissenschaften vorherrschenden, auf Durchsetzung und Überzeugung angelegten Diskussion, zielt ein Dialog auf Offenlegung und Diskursivierung der dem Gesprochenen zugrunde liegenden Gedanken und Emotionen: »Der Dialog muss all den Zwängen auf den Grund gehen, die hinter unseren Annahmen stehen. Der Dialog befasst sich mit den Denkprozessen hinter den Annahmen, nicht nur mit den Annahmen selbst.«³⁰ Dialogfähigkeit zwischen den Disziplinen herstellen zu wollen bedeutet immer eine Rücknahme der starken Konkurrenzorientierung zwischen den Wissenschaften gekoppelt mit einer Aufwertung (weiblich konnotierter) kommunikativer Kompetenzen innerhalb der Wissenschaftskultur.

Ein interdisziplinärer Dialog als Bestandteil von Gender Mainstreaming an Hochschulen und Forschungseinrichtungen könnte auch Technikentwicklung in andere Bahnen lenken und dabei helfen »... den Zusammenhang zwischen Produzieren und Bewahren neu zu gestalten.«³¹ Denn die Aufgabe der descartesschen Bipolaritäten machen den Menschen zu einem Teil der Natur, mit der er zu seiner Selbsterhaltung im Eigeninteresse pfleglich umgehen muss. In diesem Sinne muss das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung zum integralen Leitbild von Wissenschaft und Forschung, aber auch von Gender Mainstreaming in diesen Bereichen werden. Begleitet werden müsste dieser Umbauprozess an Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterhin durch eine verstärkte Förderung systemischen Denkens und systemischer Ansätze in allen Disziplinen, die unter Aufgabe einfacher Subjekt-Objekt-Dualitäten vielmehr von einer relationalen Interdependenz sowohl aller Handlungsebenen und Akteure in der Gesellschaft als auch zwischen Mensch und Umwelt ausgehen. Denn »... man kann keine Trennungslinie zwischen den Dingen ziehen. Wir ziehen zwar solche Trennlinien, aber sie sind nicht wirklich« (Barbara McClintock). 🍌

31: Cockburn 1988: 257

28: Schiebinger 2000: 259
29: Minks 2004
30: Bohm 2002: 36

LITERATURHINWEISE

- BMBF:**
Mehr Frauen an die Spitze. Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen, Berlin 2002
- BOHM, DAVID:**
Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen, Stuttgart 2002
- COCKBURN, CYNTHIA:**
Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how, Hamburg 1988
- COCKBURN, CYNTHIA/ORMROD, SUSAN:**
Wie Geschlecht und Technologie in der sozialen Praxis »gemacht« werden, in: IRENE DÖLLING/BEATE KRAIS (Hg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Frankfurt am Main 1997, 17–47
- CONNELL, ROBERT W. (1999):**
Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen: Leske + Budrich
- CRAMER, FRIEDRICH:**
Chaos und Ordnung – Die komplexe Struktur des Lebendigen, Frankfurt am Main/Leipzig 1993
- DAMASIO, ANTONIO R.:**
Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn, München/Leipzig 1997
- DE WAAL, FRANS:**
Der Affe und der Sushimeister. Das kulturelle Leben der Tiere, München/Wien 2002
- DÖGE, PETER:**
Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, Bielefeld 2001
- EASLEA, BRIAN:**
Väter der Vernichtung. Männlichkeit, Naturwissenschaftler und der nukleare Rüstungswettlauf, Reinbek bei Hamburg 1986
- EASLEA, BRIAN:**
Patriarchy, Scientists, and Nuclear Warriors, in: MICHAEL KAUFMAN (Hg.): *Beyond Patriarchy. Essays by Men on Pleasure, Power, and Change*, Toronto / New York 1987, 195–215
- FAULKNER, WENDY:**
Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering, in: *Social Studies of Science*, 30 (2000), 759–792
- GOODALL, JANE:**
Wilde Schimpansen. Verhaltensforschung am Gombe-Strom, Reinbek b. Hamburg 1991
- GOULD, STEPHEN JAY:**
Illusion Fortschritt. Die vielfältigen Wege der Evolution, Frankfurt am Main, 1999
- HEISENBERG, WERNER:**
Physik und Philosophie, Stuttgart 2000
- HELMERS, SABINE/BUHR, REGINA:**
Der Sieg des Geistes über die Körperlichkeit – Ein Pyrrhussieg. Die Geschichte von der Schreibmaschine, dem Mechaniker und der überaus weiblichen Sekretärin, WZB FS II 92-110, Berlin 1992
- KELLER, EVELYN FOX:**
Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche oder weibliche Wissenschaft, München 1986
- KUHLMANN, ELLEN:**
Humangenetik zwischen Hegemonie und Autonomiekonstrukten, in: DIES./REGINE KOLLEK (Hg.): *Konfigurationen des Menschen. Biowissenschaften als Arena der Geschlechterpolitik*, Opladen 2002, 61–77
- MARGULIS, LYNN:**
Die andere Evolution, Heidelberg/Berlin: Spektrum, 1999
- MERCHANT, CAROLYN:**
Der Tod der Natur. Ökologie, Frauen und neuzeitliche Wissenschaft, München 1987
- MINKS, KARL-HEINZ:**
Wo ist der Ingenieur nachwuchs?, in: HIS-Kurzinformation, A5 (2004), 13–30
- NOBLE, DAVID F.:**
Eiskalte Träume. Die Erlösungsphantasien der Technologen, Freiburg im Brsg. 1998
- OLDENZIEL, RUTH:**
Making Technology Masculine. Men, Women and Modern Machines in America 1870–1945, Amsterdam 1999
- ROTH, GERHARD:**
Aus der Sicht des Gehirns, Frankfurt am Main 2003
- SCHIEBINGER, LONDA:**
Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?, München, 2000
- SEIDLER, VICTOR:**
Unreasonable Men. Masculinity and Social Theory, London 1994
- WAJCMAN, JUDY:**
Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt am Main 1994
- WERTHEIM, MARGARET:**
Die Hosen des Pythagoras. Physik, Gott und die Frauen, Zürich 1998
- ZEILINGER, ANTON:**
Einsteins Schleier. Die neue Welt der Quantenphysik, München 2003

TEXT: PROF. DR. HANNELORE FAULSTICH-WIELAND, Universität Hamburg

MÄNNER IM GRUNDSCHUL-LEHRAMT *Braucht man sie?*

Liest man die Berichte in den Medien über die Sorgen, die Deutschland seit einiger Zeit offenbar mit den Jungen hat, dann ist die Antwort völlig klar: Selbstverständlich braucht man mehr Männer im Grundschullehramt. Spätestens seit den ersten PISA-Ergebnissen mit dem signifikant schlechteren Leseergebnis für Jungen wird international von einer »Benachteiligung von Jungen« gesprochen und diese häufig mit dem Fehlen »männlicher Vorbilder« in Zusammenhang gebracht. Unterstellt wird in den verschiedenen Berichten,

- dass Jungen über die Identifikation mit gleichgeschlechtlichen Vorbildern bessere Leistungen und mehr Interesse entwickeln könnten;
- dass Mädchen wie Jungen männliche Rollenvorbilder kennen lernen sollten, solche werden entweder pauschal als positiv bezeichnet oder spezifiziert. Genannt werden dann männliche Gewalt, expressives, ungebärdiges, vorlautes und raues Verhalten als moderne Männlichkeit. Mit solchem nicht konfrontiert zu werden, gefährde Mädchen wie Jungen seelisch und körperlich.

Obwohl in diesen Annahmen eine Reihe von problematischen Aussagen stecken – z.B. Mädchen/Frauen und Jungen/Männer seien jeweils eine homogene Gruppe und die Differenzen zwischen ihnen seien das Entscheidende –, macht es dennoch Sinn, genauer zu prüfen, ob es Belege für die Bedeutung des Geschlechts der Lehrkräfte im Unterricht gibt. Dazu soll zunächst gefragt werden, ob es empirische Studien zum Zusammenhang zwischen Leistung und Geschlecht gibt und wie Schülerinnen und Schüler selbst ihre Lehrkräfte sehen. Als zweites frage ich, ob die Lehrerinnen sich denn überhaupt Kollegen wünschen. Drittens geht es um die Erfahrungen, die Grundschullehrer machen. Alle drei Punkte – um das Ergebnis vorwegzunehmen – verweisen eher auf Stereotype. Deshalb soll in einem vierten Punkt kurz theoretisch begründet werden, warum wir dennoch mehr Männer im Grundschullehramt benötigen.

MACHT DAS GESCHLECHT DER LEHRKRÄFTE EINEN UNTERSCHIED? Ob Leistungsunterschiede bei Kindern in Abhängigkeit vom Geschlecht der Lehrkraft nachweisbar sind, hat eine englische Forschungsgruppe untersucht, die im Rahmen des PIPS-Projekts (Performance Indicators in Primary Schools) 9.000 Elfjährige in Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften, Englisch sowie in nonverbalen Fähigkeiten (räumliches Erkennen) getestet hat. Außerdem wurden Einstellungen zu Schulfächern sowie zur Schule allgemein erhoben. Das Ergebnis ist eindeutig: Es gibt keine Zusammenhänge zwischen den Leistungen und dem Geschlecht der Lehrkräfte (Carrington u. a. 2008).

In einer österreichischen Studie wurden Noten und Übergänge im Bildungssystem geprüft und dabei u. a. nach dem Geschlecht der Lehrkräfte gefragt. Außer in Mathematik erbringen die Jungen auf allen Schulstufen schlechtere Schulleistungen als Mädchen – in der Grundschule sind die Differenzen jedoch am geringsten. Das heißt, es gibt gerade für die Grundschule keinen statistisch nachweisbaren Einfluss des Anteils von Lehrerinnen auf die Leistungen von Jungen. Beim Übergang in die Sekundarstufe II erreichten Jungen dagegen dann schlechtere Ergebnisse, wenn sie einen männlichen Klassenlehrer hatten! Die Autoren interpretieren beides als Widerlegung der Annahme, »dass Burschen männliche Lehrkräfte als Vorbilder benötigen, um gute schulische Leistungen erzielen zu können« (Bacher u.a.2008, S. 152). Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch aus anderen Ländern berichten.

Fragt man die Kinder und Jugendlichen, ob es für sie einen Unterschied machen würde, von einer Lehrerin oder einem Lehrer unterrichtet zu werden, so erhält man auch hier keine eindeutigen Antworten. Vielmehr steht im Vordergrund, ob die Lehrpersonen »gut« sind: Dafür sind Fairness, Humor, Rücksichtnahme und Freundlichkeit, insbesondere aber die Fähigkeit, gut strukturierten, methodisch abwechslungsreichen Unterricht zu gestalten, wesentlich wichtiger als das Geschlecht (exemplarisch Lahelma 2000).

MEINUNG VON LEHRERINNEN ZUR ERHÖHUNG DES ANTEILS VON GRUNDSCHULLEHRERN

Deborah Jones' Studie (2003) – wiederum aus England – zeigt schlüssig, welche widersprüchliche Auffassungen über Grundschullehrer vorherrschen. Sie hat Grundschullehrerinnen zu dem Thema interviewt. Während zu Beginn des Interviews überwiegend Zustimmung zu den Kampagnen für mehr Grundschullehrer geäußert wurde, gab es im Verlauf immer mehr Zweifel und Widerstände. Die Lehrerinnen waren zwar der Meinung, Kinder benötigten unbedingt männliche Vorbilder, aber die Vorstellung davon, welche Lehrer das sein könnten, brachte unvereinbare Anforderungen: Die Lehrerinnen stellen die Stereotype von Beziehung/Betreuung (caring) und fachlicher Unterrichtung (teaching) gegeneinander. Für die Kinder finden sie das erste wichtiger, von den Lehrern erwarten sie eine Präferenz für das zweite, sich selbst schreiben sie aber die Betonung des caring zu. Im Effekt heißt das, sie sind eigentlich der Meinung, dass Frauen die besseren Grundschullehrkräfte seien. Hinzu kommt, dass die potentiellen Kollegen sowohl maskulin (»macho – not a wimp« [ebd., S. 571]) und nicht »weiblich« (»effeminate«), aber zugleich einfühlsam und sensibel sein sollen.

30

ERFAHRUNGEN VON MÄNNERN IM FELD Zu den Erfahrungen von Grundschullehrkräften gibt es bisher wenige Untersuchungen. Ethnografische Studien aus den USA zeigen jedoch, dass Grundschullehrer sich nicht genauso wie Grundschullehrerinnen verhalten können. Die befragten Lehrer fühlen sich unter einer ständigen Beobachtung/Kontrolle (scrutiny): Dies gilt vor allem für körperliche Berührungen von Kindern – die zugleich als unabdingbar für Grundschularbeit angesehen werden. Körperliche Berührungen bergen für Männer immer die Gefahr, für pädophil oder schwul gehalten zu werden. In der Folge müssen sie ein anderes Verhalten entwickeln, das wiederum den Eindruck erweckt, Männer könnten nicht liebevoll und unterstützend (»source of love and nurturing«) sein (Sargent 2000, S. 415).

Die Lehrer sprechen von sich aus an, »role models« zu sein oder sein zu sollen. Dabei bleibt allerdings sehr unklar, was sie darunter verstehen bzw. wer welche Anforderungen an sie stellt. Wenn sie überhaupt präziser werden, dann im Blick auf ihre Rolle gegenüber Mädchen – für sie wollen sie eine Männerrolle zeigen, die jenseits von trinkenden und schlagenden Vätern liegt; ihre Rolle gegenüber Jungen bleibt dagegen vollkommen vage – für sie genügt das biologische Geschlecht. Seitens der Eltern nehmen sie Erwartungen wahr, die den Geschlechterstereotypen entsprechen. Sich selbst sehen sie jedoch keineswegs stereotyp. Ein zweiter Aspekt der konkreten Erfahrungen betrifft die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Den Lehrern kommt sehr häufig zu, Arbeiten zu erledigen, die traditionellerweise an Männer delegiert werden: Schwere Dinge zu tragen, Möbel umzustellen, Technik zu bedienen. Außerdem werden ihren Klassen in der Regel die »schwierigen Schüler« zugewiesen, weil von ihnen mehr Disziplinierung erwartet wird. Die befragten Lehrer trauten sich nicht, gegen diese Anforderungen zu protestieren, damit aber wird strukturell zur normalen Praxis, was letztlich als Geschlechterdifferenz verstanden und festgeschrieben wird.

BRAUCHT MAN DENN NUN MEHR LEHRER ODER NICHT? Die empirischen Studien zeigen, dass die Betonung des Geschlechts vor allem Geschlechterstereotype auf den Plan ruft. Setzt man dagegen politische Vorstellungen von Geschlechterparität in allen gesellschaftlichen Bereichen, dann können Versuche zur Veränderung der Teilhabe von Männern am Grundschullehramt einen Sinn bekommen. Dann geht es im Sinne eines diversity managements darum, der Vielfalt der Kinder eine Vielfalt der Lehrkräfte gegenüber zu stellen. Das verweist jedoch zugleich auf die Notwendigkeit, nicht allein Geschlecht in den Blick zu nehmen, sondern weitere soziale Kategorien zu beachten. Migrationsstatus und soziale Herkunft sind zwei zentrale Differenzierungen, die bisher keineswegs in gleicher Weise im Blick sind wie das Geschlecht.

Die Notwendigkeit von unterschiedlichen Erwachsenen – und damit eben auch von Männern und Frauen – in der Sozialisation von Mädchen und Jungen lässt sich durchaus theoretisch begründen. Sozialisation bezeichnet den Prozess, in dem ein Mensch zum integrierten Angehörigen seiner kulturellen und gesellschaftlichen Bezugsgruppe wird, Sozialisation ist ein »Mitglied-Werden«. Die Mitgliedschaft bezieht sich dabei durchaus auch auf die Geschlechtszugehörigkeit, denn sie wird keineswegs »natürlich« gesteuert, sondern bedarf vielfältiger Lern- und Aushandlungsprozesse. Spätestens mit der Geburt und der Zuordnung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht beginnt der Sozialisationsprozess, in dessen Verlauf das Mädchen bzw. der Junge sich aneignen muss, was diese Zuordnung bedeutet. Die dabei entstehende Verhaltenssicherheit befähigt sie, der Geschlechtszugehörigkeit Kontinuität zu verleihen, indem Mädchen bzw. Jungen sich in den Interaktionen jeweils wieder als Mädchen bzw. Jungen inszenieren und ihren Interaktionspartnerinnen und -partnern jeweils Gleich- oder Gegengeschlechtlichkeit zuschreiben. Dies ist mit dem Begriff »doing gender« (Faulstich-Wieland 2004) gemeint, der darauf abhebt, dass Geschlecht »getan« werden muss, weil man es nicht einfach ein für alle mal »hat«.

Inhaltlich existieren Geschlechterstereotype als »Wissen« darum, wie Frauen bzw. Männer »sind«. Dabei handelt es sich aber nur bedingt um ein klar definiertes Wissen und zugleich um eines, das auf konkrete Personen keineswegs zutreffen muss, schon gar nicht »100-prozentig«. Zudem verändert sich das, was als »schicklich« für Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer gilt. Diese Veränderungen haben viel damit zu tun, dass einzelne Personen gegen die vorherrschenden Regeln verstoßen und so dokumentiert haben, dass anderes möglich ist. Die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet vor allem die Aufhebung von Einschränkungen für beide Geschlechter – Vorbild sein würde dann heißen, eben nicht als Mann für maskulines Verhalten zu stehen, sondern zu zeigen, dass es viele verschiedene Arten von Männlichkeit – wie auch von Weiblichkeit – gibt. Die Vorbildfunktion bestünde in der Förderung von Individualität und der Reduzierung von Geschlechterstereotypen.

Die Koppelung der Grundschule mit Geschlechterstereotypen – Beziehungsarbeit wird als wichtiger angesehen als Fachlichkeit und diese wird den Frauen zugesprochen – ist sozialisationsrelevant für Kinder. Eine Entkoppelung durch die Selbstverständlichkeit von Männern in diesem Feld darf man sozialisationstheoretisch annehmen – und politisch ist sie wünschenswert. 🍌

ZITIERTE LITERATUR:

- BACHER, JOHANN; BEHAM, MARTINA; LACHMAYR, NORBERT (HG.) (2008):** *Geschlechterunterschiede in der Bildungswahl*. Wiesbaden: VS Verlag.
- CARRINGTON, BRUCE; TYMMS, PETER; MERREL, CHRISTINE (2008):** *Role models, school improvement and the »gender gap« – do men bring out the best in boys and women the best in girls*. In: *British Educational Research Journal*, Jg. 34, H. 3, S. 315–327.
- FAULSTICH-WIELAND, HANNELORE (2004):** *Doing Gender: Konstruktivistische Beiträge*. In: GLASER, EDITH; KLIKA, DORLE; PRENGEL, ANNEDORE (HG.): *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft*. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, S. 175–191.
- JONES, DEBORAH (2003):** *The »Right Kind of Man«: the ambiguities of regendering the early years school environment—the case of England and Wales*. In: *Early Child Development and Care*, Jg. 173, H. 6, S. 565–575.
- LAHELMA, ELINA (2000):** *Lack of Male Teachers: a problem for students oder teachers*. In: *Pedagogy, Culture and Society*, Jg. 8, H. 2, S. 173–185.
- SARGENT, PAUL (2000):** *Real Men or Real Teachers. Contradictions in the Lives of Men Elementary Teachers*. In: *Men and Masculinities*, H. 2, S. 410–433.

TEXT: SEBASTIAN SUSTECK, Universität Konstanz

Sebastian Susteck hat im WS 2008/09 an der Universität Wuppertal ein Seminar zu »Geschlechterpolaritäten zwischen Aufklärung und Frührealismus« im Rahmen eines genderbezogenen Lehrauftrages geleitet.

BOTSCHAFT AUS DEM 18. JAHRHUNDERT

Philosophische und literarische Geschlechtervorstellungen der Vergangenheit wirken bis heute nach

32

Die Diskussionen um die Bildung haben die Jungen erreicht. Sie sind die neue benachteiligte Gruppe an deutschen Schulen und diejenigen, die als »Bildungsverlierer« Schlagzeilen machen. »Die Jungen verkennen die Regeln der modernen Leistungsgesellschaft«, behauptet exemplarisch die ZEIT vom 23. Oktober 2008. Zwar gilt trotz dieser Tatsache – wenn man empirischen Studien glaubt –, dass die Jungen nach der Schule noch immer erfolgreicher sind als ihre Klassenkameradinnen. Langfristig aber wird sich diese Erfolgsbilanz in Anbetracht des Ungleichgewichts schulischer und akademischer Leistungen womöglich nicht fortschreiben lassen. 🍷 Dass Bil-

dukationskarrieren und gute Schulabschlüsse, und zwar Schulabschlüsse gerade für Jungen seit der Jahrtausendwende zum Forschungsgegenstand und Politikum geworden sind, hängt nicht nur mit den Ergebnissen der PISA-Studie zusammen. Es hat auch mit einem der Zentralprobleme des zukünftigen Europa zu tun. Gemeint ist eine alle europäischen Länder erfassende demographische Entwicklung, die gleichfalls erst seit einem Jahrzehnt öffentlich wahrgenommen wird. Es ist das Ausbleiben von Nachwuchs und ein daraus folgender drohender Kollaps der Sozialsysteme, wenn nicht des europäischen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells, der Rufe dringlich werden lässt, Kinder und Jugendliche möchten doch wenigstens gut qualifiziert sein. Diese Qualifikation aber soll Jungen und Mädchen erfassen. 🍷 Das Problem der Geschlechter begegnet dem Betrachter der demographischen Debatte freilich noch auf andere Weise. Ihre Diskussion nämlich ist von Anfang an historisch belastet und vergiftet, und dies nicht nur durch die oft zitierte Euthanasiepolitik des Nationalsozialismus, sondern auch durch die Frage, welche Rolle Männer und Frauen gesellschaftlich spielen sollen. Wo konservative Kreise von Lösungen träumen, die der Gegenwart längst nicht mehr gerecht werden, wird auf der anderen Seite des politischen Spektrums mitunter geglaubt, man könne Probleme schon dann ignorieren, wenn man auf Verhältnisse zu verweisen vermag, die aus heutiger Sicht gruselig wirken. Denker der Aufklärung etwa fordern im 18. Jahrhundert analog zu »Stutereyen« und »Schäfereyen« die

Einrichtung von »Menschereyen«, um den absolutistischen Staaten möglichst viel Nachwuchs zu bescheren. Sie wollen die Monogamie abschaffen und die Vielehe einführen, um die »Gebärfähigkeit« der Frauen voll zu nutzen. 🍷 Jungenbildung und demographische Entwicklung Europas sind ohne Zweifel gravierende Probleme der Gegenwart, freilich aber einigermaßen willkürlich herausgegriffen. Eines immerhin belegen sie. Wenn heute über die »Geschlechter« geredet und über Jungen und Mädchen, Männer und Frauen debattiert wird, bewegt man sich sehr oft im Zentrum sozialen Geschehens wie politischer Debatten. Es geht dabei um Emanzipation, Gerechtigkeit und Freiheit, und zwar eine Freiheit des individuellen Lebensentwurfs für jeden Menschen. Zugleich aber geht es um die Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen, und zwar nicht nur finanzieller Ressourcen, sondern auch Ressourcen medialer Aufmerksamkeit und politischer Anstrengungen. Dabei ist es sicher ein gutes Zeichen, wenn dies gesehen und öffentlich debattiert wird. Längst jedenfalls ist das »gender mainstreaming« – die Geschlechtergerechtigkeit – wenigstens offiziellen Verlautbarungen zufolge ein Leitprinzip der Politik. Zugleich wird gerade aus der universitären Forschung heraus die Forderung erhoben, den Geschlechterunterschied im praktischen Handeln nicht mehr als nötig zu betonen, um so erst Individuen gerecht werden zu können. 🍷 Möchte man wissen, worüber gesprochen und was gesagt wird, wenn es um Fragen des Geschlechterverhältnisses geht, muss man freilich in die Vergangenheit zurückgehen, und zwar besonders ins späte 18. und 19. Jahrhundert, an dessen Erblast die Gegenwart trägt. Allzu oft finden sich hier die Vorlagen oder die Kontrastfolien für Dinge, die noch heute gesagt und debattiert werden. Wer in den Archivmaterialien blättert, kann überrascht auf eigene Gedanken und Meinungen stoßen, und zwar unabhängig von der Frage des selbst vertretenen Standpunkts. Im 18. Jahrhundert erst werden Männer und Frauen radikal voneinander abgegrenzt und die Geschlechter als »natürlich polar« gedacht, wobei dem Mann die Sphäre der Öffentlichkeit, der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zugeordnet wird, während die Frau auf Familie und Haus verpflichtet ist. Bereits in den 1860er Jahren aber beginnt verstärkt ein Bemühen um die Emanzipation der Frau. 🍷 Beiträge zu einer Theorie der Geschlechter haben nahezu alle großen Philosophen der europäischen wie speziell der deutschen Tradition geleistet. Der Franzose Rousseau legt wichtige Grundlagen. Männer wie Kant, Fichte, Schelling und Hegel folgen ihm mit unterschiedlichen Akzentsetzungen nach. Auffällig ist an ihren Texten

mehreres. Da ist zunächst die Tatsache, in welchem Missverhältnis die philosophische Anstrengung und ihr Resultat stehen. Die großangelegten Reflexionsversuche sind zwar allesamt unterschiedlich, aber ihr Ergebnis wirkt seltsam einförmig. In anderen Feldern mag das philosophische Denken revolutionär gewirkt haben, aber wo es um die Geschlechter geht, entstehen legitimatorische Texte, die im Wesentlichen männliche Machtprivilegien rechtfertigen. Bemerkenswert ist dabei auch, mit wie wenig Problembewusstsein die Autoren in ihren Texten die eigene Überlegenheit formulieren und festschreiben. Zu sehen ist schließlich, dass die rhetorische Entmächtigung der Frauen meist mit einem ausgedehnten Lob ihrer Existenz, ihres Wesens und ihrer vermeintlichen Vorzüge verkoppelt ist. Es ist eine Verbindung von Missachtung und Idealisierung, die noch heute durch Debatten wabert. 🍷 Nicht allein in der Philosophie aber spielen die Geschlechter eine entscheidende Rolle, sondern auch in der Literatur. Die Gefahr der Abirrungen vom geschlechtlich vorgegebenen »rechten Weg« zeigen besonders Romane und Erzählungen des 19. Jahrhunderts. Unzweifelhaft gibt es hier zahlreiche starke und bemerkenswerte Frauen, aber ebenso unzweifelhaft haben sie gerade in deutschen Texten bevorzugt die Wahl zwischen Domestizierung oder Untergang und Verderben. Zugleich zeigen die Texte zahlreiche Männerfiguren, die in ihrem Bemühen um Souveränität und Haltung und ihrer Unfähigkeit, sich berühren zu lassen, andere zu berühren oder zu lieben heute weniger heroisch denn merkwürdig bedauernswert wirken. Sie verkörpern dennoch ein Ideal, das bis weit ins 20. Jahrhundert hineingewirkt hat. 🍷

TEXT: DR. NICOLA DÜRO, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften

GESCHLECHTERKONSTRUKTIONEN

Was hat das mit mir zu tun?

34

1: In den mir vorliegenden formlosen und persönlichen Seminarreflexionen von je ca. 25 TeilnehmerInnen aus bislang 4 in Wuppertal durchgeführten Seminaren finden sich häufig auch Aussagen über die Motivation- und Erwartungshaltung von TeilnehmerInnen vor Beginn des Seminars. Zwei Beispiele: »Bevor das Seminar... anfang, fiel es mir schwer, mich für das Blockseminar und das damit verbundene Thema zu motivieren. Wenn ich an das Thema... dachte, überkam mich die Sorge, dass ich dort überwiegend mit Feministinnen würde arbeiten müssen. Auch hätte ich die Frage: Was hat das mit mir zu tun? mit großer Wahrscheinlichkeit mit »nichts« beantwortet.« (NN, SoSe2007) »Zuerst dachte ich, was hab ich eigentlich von diesem Thema. Es klingt zwar interessant, doch was hat das im späteren Verlauf mit meinem zukünftigen Beruf als Lehrerin zu tun.« (NN, SoSe2008)

Diese(r) Frage stellen sich Lehramtsstudierende, die sich für das gleichnamige Blockseminar anmelden. Seit dem Sommersemester 2007 wird es regelmäßig in Wuppertal angeboten. Sich vier ganze Tage mit diesem Thema beschäftigen? Lohnt sich das? Ist die Geschlechterfrage nicht längst geklärt? Und warum sollte dieses Thema auch und gerade für zukünftige LehrerInnen interessant sein?

Ähnliche Überlegungen stellen sicher nicht wenige Studierende vor Beginn des Seminars an¹, und sicherlich ist es oft zunächst die Notwendigkeit, einen »Schein« zu

machen, die zur Anmeldung führt.

Die Überzeugung, dass eine intensive Auseinandersetzung mit heute vorherrschenden Geschlechterkonstruktionen, mit den zugrunde liegenden Theorien, den geschichtlichen Wurzeln und der heutigen gesellschaftlichen Omnirelevanz von Geschlecht notwendig ist, wenn sich Schule geschlechtergerecht weiterentwickeln soll, führte zur Konzipierung des Seminars. Die Akteure von morgen müssen dafür sensibilisiert werden, welche Rolle sie selbst im System des Doing gender spielen. Hierfür ist zum einen die Kenntnis theoretischer Konzepte nötig: Defizitansatz, Differenztheorie, sex und gender, doing gender – welche Lesarten von Geschlecht gab und gibt es und welche Erklärungsansätze für beobachtbare Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern werden derzeit diskutiert. Daneben ist für eine nachhaltige Auseinandersetzung aber vor allem die persönliche Erfahrbarkeit, die bewusste Wahrnehmung und Anwendung dieser Konzepte notwendig: Was hat das mit mir zu tun? Wie bin ich geprägt? Wo sind die Konzepte in meinem privaten und beruflichen Alltag spürbar? Welche Schritte für ein bewussteres Handeln sind sinnvoll? So ist der Zusatz im Titel der Veranstaltung durchaus nicht rein rhetorisch gewählt!

Ein solches Seminar, das nicht nur die kognitive Ebene der TeilnehmerInnen, sondern auch ihre Bewusstseins- und möglicherweise sogar die Verhaltensebene erreichen möchte, ist auf das Sich-Einlassen der Studierenden angewiesen. Dies gelingt umso besser, je mehr die einzelne Person in das Geschehen, in die Wissensvermittlung, die Diskussionen und die Transferarbeit auf vielerlei Weise einbezogen wird. Die Durchführung in Blockform und in Gruppen mit maximal 25 TeilnehmerInnen liegt hier nahe und hat sich bewährt. Die im Seminar angewandten Methoden sind – so zeigen die Seminarreflexionen von Studierenden – für viele zunächst ungewohnt, teilweise befremdlich. Dies gilt vor allem für die Raumsprache: der offene Stuhlkreis ist die hauptsächliche Arbeitsform; von unschätzbarem Wert, um vielfältige Kooperationsmöglichkeiten, raschen Methodenwechsel und offene Diskussionen zu befördern. Ein »Rückzug« von Studierenden hinter den Tisch und die Mitschreibe-Arbeit entfallen auf diese Weise. Viele Studierende, die zunächst skeptisch sind und sich nach Tischen sehnen, erkennen im Lauf der 4 Tage, welche Chancen in dieser Arbeitsform liegen – und auch dies ist ein Lernerfolg, wenn eine solche Methoden-Erkenntnis begründet reflektiert und verschriftlicht werden kann.²

Ein weiteres Merkmal des Seminarkonzepts liegt darin, dass genügend Raum für Arbeitsaufträge und Gespräche in kleineren Gruppen eingeplant ist, ebenfalls Phasen der Einzelarbeit. Diese Arbeitseinheiten bieten neben den Plenumsdiskussionen die Chance, neue Erkenntnisse und teilweise aufrüttelnde Eindrücke direkt zu verarbeiten. Dass die von den Studierenden zu verantwortenden Seminarbeiträge fachlich-inhaltlich aufeinander aufbauen und die entsprechenden Gruppen in der Vorbereitung gut betreut werden, damit sich der sprichwörtliche »Rote Faden« durch das Seminar ergibt, versteht sich von selbst. Doch trotz einer durchdachten konzeptionellen und methodischen Seminargestaltung kann ein solches Seminar immer nur Impulse vermitteln:

»... die Hauptarbeit... [liegt] bei jeder Studentin/jedem Studenten selbst: sich über die eigene Vorurteils- und Erwartungsstruktur klar zu werden und mit dem daraus gewonnenen Zuwachs an Offenheit und Neugier auf das erziehungswissenschaftliche Studium und die pädagogische Praxis zuzugehen.« (Rendtorff, Barbara; 2006: Erziehung und Geschlecht. Eine Einführung. S. 198)

Dass es – auch im Rahmen universitärer Seminare – gelingen kann, einen solchen Zuwachs an Offenheit und Neugier zu ermöglichen, ein Nachdenken und einen Prozess der Bewusst(er)werdung zu initiieren, zeigen zahlreiche Formulierungen in den Reflexionen der Studierenden. Dies sollte als Potenzial betrachtet werden, das es nachhaltig zu entwickeln gilt.

Eine Teilnehmerin schreibt: »Für mich hat sich nach diesem Seminar einiges in meiner Wahrnehmung verändert. Ich sehe nun Frauen und Männer dahingehend mit anderen Augen, dass sie an vielen Stellen in ihren Rollen gefangen sind, da eine Reflexion in vielen Bereichen der Gesellschaft nicht angeregt und oft, so will mir scheinen, auch nicht gewünscht wird.« (NN, WiSe07/08)

Diese Aussage einer Lehramtsstudentin nach dem Seminar deckt sich mit einem wesentlichen Ergebnis einer wissenschaftlichen Gruppendiskussionsstudie (Düro, Nicola; 2008: Lehrerin – Lehrer: Welche Rolle spielt das Geschlecht im Schulalltag?). In

2: »Der Stuhlkreis war für mich, wie für einige andere auch, anfangs sehr ungewohnt und ich war überrascht, dass ich mich doch eher wohl als unwohl gefühlt habe, so zu sitzen.... Ich bin auch eher eine der stilleren Personen, aber ich hatte das Gefühl, dass mich der Stuhlkreis dazu animiert hat, mehr zu sagen. Jeder war irgendwie gleichwertig, keiner saß ganz vorne oder ganz hinten... im Stuhlkreis war jeder gleich, wir waren eine Gruppe und ganz selten war jemand unaufmerksam. Es war eine ruhigere, konzentriertere und harmonischere Arbeitsatmosphäre. Das mag vielleicht auch ein wenig an dem ständigen Platzwechsel gelegen haben, so hatte man die Möglichkeit, ... auch alle anderen in der Gruppe ansatzweise kennen zu lernen.« (NN, SoSe2008) »Zunächst kam mir das komisch vor, so im Stuhlkreis, mit Namensschild und Statement am Ende des Tages, aber im Nachhinein war es gut. Dadurch, dass man die einzelnen Leute mit Namen ansprechen konnte, kam das Gefühl auf, unter ihnen nicht so fremd zu sein. Der Stuhlkreis hat den positiven Effekt, dass keiner einem anderen den Rücken zugeht, man kann offen mit demjenigen sprechen.« (NN, SoSe2008)

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS MACHTSPIEL

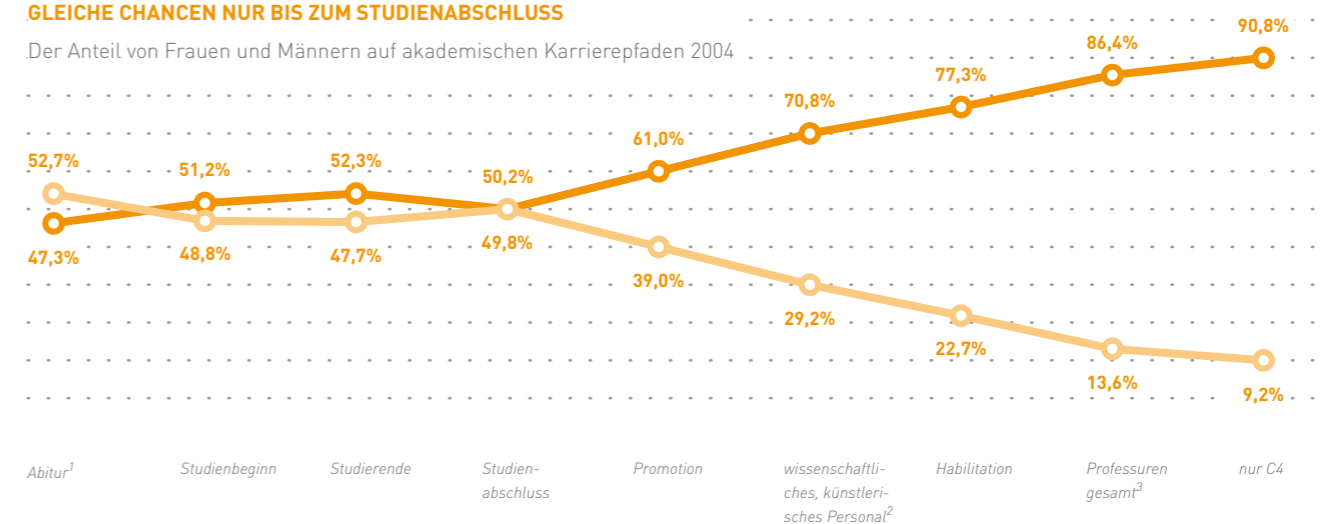
Erfahrungen aus dem »genderbezogenen« Lehrauftrag an der Bergischen Universität Wuppertal im Wintersemester 2008/2009

Für das Wintersemester 2008/2009 schrieb das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal genderbezogene Lehraufträge aus. In diesem Rahmen erhielt ich die Chance, das Seminar »Gleichstellungspolitik als Machtspiel« anzubieten, ein Thema, das mich in meinen Forschungsarbeiten seit vielen Jahren begleitet. Das Seminar wurde als Kooperationsprojekt zwischen den Politikwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal und der Fernuniversität Hagen realisiert und als Block-Seminar angeboten.

EINSTIEG Eine Einführungsfolie sollte den Student/innen zeigen, wo sie stehen. Dieser Ausschnitt mitten im Studium gibt noch wenig Hinweise auf potenzielle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Genau dieses Bild führt heute zu dem häufigen Missverständnis, insbesondere bei jungen Frauen, dass Gleichstellung kein Thema (mehr) ist. Erst an der Schnittstelle »Einstieg in das Berufsleben« werden die ungleich verteilten Chancen – zunächst einmal rein statistisch und noch nicht unbedingt individuell – sukzessive erkennbar, hier am Beispiel der Hochschulen selbst.

GLEICHE CHANCEN NUR BIS ZUM STUDIENABSCHLUSS

Der Anteil von Frauen und Männern auf akademischen Karrierepfaden 2004



1: und andere Hochschulberechtigende Schulabschlüsse im Jahr 2000

2: nur hauptamtliches Personal

3: einschließlich Juniorprofessuren

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005 | Hans-Böckler-Stiftung 2005

INHALTLICHER KONTEXT Unser konkretes Politikfeld waren nun aber nicht die Hochschulen, sondern die Kommunen – die Orte, an denen wir leben. Hier zeigen sich in den letzten ca. 25 Jahren entscheidende Veränderungen in Form zweier Reformprozesse: Ca. ab Mitte der 1980er-Jahre hielt die Gleichstellungspolitik zunehmend Einzug in die Kommunen, indem zunächst insbesondere in den Großstädten erste Gleichstellungs-

der Schule sind nämlich nicht nur Jungen und Mädchen von den negativen Konsequenzen starrer Geschlechtsrollenbilder betroffen (vgl. z. B. Ludwig, Peter H.; Ludwig, Heidrun (Hg.); 2007: Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule), sondern auch die erwachsenen Akteure, die Lehrerinnen und Lehrer, erleben, dass ihr Geschlecht im beruflichen Alltag eine maßgebliche Rolle spielt. In allen Bereichen des beruflichen Handelns in der Schule, insbesondere in der Ausgestaltung der professionellen Beziehungen von LehrerInnen zu SchülerInnen, zu KollegInnen, zur Leitung und zu den Eltern, lässt sich die Relevanz von Geschlecht und die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen aufzeigen. Die vorherrschenden kollektiven Orientierungen im Bereich der Geschlechterkonstruktionen geben – zusammen mit dem Professions- und Generationenverständnis der Berufsgruppe – ein durchaus nicht immer hilfreiches Normensystem vor, das für eine umfassende Nutzung aller individuell vorhandenen Potenziale und für eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung von Schule reflektiert und hinterfragt werden muss.

Möglicherweise kann eine aufgeklärte und für Geschlechterfragen wache nachwachsende Generation von LehrerInnen zu einer Erneuerung von Schule in diesem Sinne beitragen.

AUSZUG AUS EINER SEMINARREFLEXION

(EVA-MARIA EIFFLER, SOSE2008, 11.8.2008):

»In der Schule unterteilen wir jeden Schüler in männlich und weiblich. Wir erwarten förmlich von unseren Schülern, dass sie sich bitte »typisch« verhalten. Warum? Warum ist es uns so wichtig, welches Fortpflanzungsorgan ein Schüler hat? Ist dies etwa wichtig für die Beurteilung seiner Leistung. Oder habe ich etwa im Kopf schon vorformulierte Ergebnisse, auf deren Bestätigung ich warte? Dies scheint in der Schule ein Problem zu sein. Immer wieder wird der Notenspiegel in Jungen und Mädchen unterteilt. Tun wir nicht vielen Schülern unrecht, indem wir ihnen schon vorab bestimmte Leistungen zusprechen oder gar absprechen. Sind wirklich Jungen besser in Mathematik oder reden wir uns das alles ein und beeinflussen damit die Ergebnisse. Haben wir alle die gleichen Voraussetzungen und Chancen, unsere Neigungen und Stärken auszubilden? Oder werden wir schon vorher wieder in Schubladen gesteckt, die eine freie Entwicklung verhindern? Wir müssen vieles hinterfragen. Vor allem dürfen wir Ergebnisse aus der Forschung nicht einfach als Wahrheit akzeptieren, ohne die Fakten zu durchleuchten. Worauf bauen Ergebnisse der Schulforschung auf? Die Ergebnisse kommen doch von Schülern, die in diesen Schubladen sind! Diese Ergebnisse können also nicht als reine Wahrheit gelten. Das macht diese Sachverhalte so unglaublich kompliziert. Wir können uns gar nicht wirklich daraus lösen. Wir stecken alle darin. Doch wir können die Sache mit Abstand betrachten und versuchen, unsere Kinder anders zu erziehen und unseren Schülern eine andere Denkweise mitzugeben. Wir tragen Verantwortung für uns und unsere Umwelt. Wir können auf unsere Schubladen aufmerksam machen. Das ist der erste Schritt. Wir müssen verstehen, dass wir so handeln. Dann können wir auch an dem Handeln etwas ändern. Wir dürfen nicht nur Informationen konsumieren, sondern müssen diese hinterfragen. Wir müssen andere Menschen mit dieser Denkweise konfrontieren.

Es war schon erschreckend zu erfahren, wie wir denken. Doch war es auch sehr interessant. Ich nehme Dinge in meiner Umwelt ganz anders wahr und spreche auch Menschen in meiner Umgebung darauf an. Ich diskutiere und versuche, Leute zum Nachdenken zu bringen. Das hat das Seminar bei mir bewirkt. Und das ist sehr viel. Wir alle können dabei helfen, dass wir uns Stück für Stück aus unseren Schubladen befreien.« 🌱

büros eingerichtet wurden. Neben Bundes- und Ländergleichberechtigungsgesetzen sollen Frauenförder- und Gleichstellungspläne, -konzepte sowie -strategien und schließlich das Institut der Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene für die Umsetzung des Verfassungs- und Gesellschaftsauftrages unterstützend wirken und hier zugleich als Vorbild den Weg für gesellschaftliche Entwicklungen zeichnen.

Mit Beginn der 1990er-Jahre – die kommunale Gleichstellungspolitik war fast noch in den Kinderschuhen ihrer Institutionalisierung – beherrschte die Kommunen eine weitere Reform: Das neue Steuerungsmodell (NSM), orientiert am Konzept des New Public Managements, das grundsätzliche Veränderungen struktureller und qualitativer Art vorgab.

Erste Wirkungsanalysen zogen schließlich nach 10 Jahren kommunaler Verwaltungsreformen auch eine gleichstellungspolitische Bilanz.

In der Veranstaltung wurde zunächst nach den wichtigsten Reformzielen und Reformfolgen mit Blick auf Struktur- und Organisationsveränderungen gefragt. Der Schwerpunkt der Veranstaltung lag auf der Analyse gleichstellungspolitischer Reformfolgen und -wirkungen. Dabei standen gleichstellungspolitische Innovationen im Rahmen von Modernisierung als ein Prozess der Um- und Neuverteilung von Arbeit, Ressourcen und Positionen im Fokus.

Gleichstellungspolitik heißt also Machtpolitik, denn es geht grundsätzlich um die Umverteilung von Ressourcen (redistributive policy). Gleiches trifft für die Verwaltungsreform zu, auch sie strebt eine Um- und Neuverteilung von Ressourcen und Positionen an, um das Leitziel einer effektiveren Dienstleistungsarbeit zu erreichen. Wir haben es also grundlegend nicht nur mit einer Doppelreform, sondern (erschwerend) mit einem doppelten »Verteilungskampf« zu tun.

Im Reformprozess als Machtprozess wurden und werden die Karten immer wieder neu gemischt, was für manche Spannungen und Überraschungen im Spiel um die Macht und im Geschlechterverhältnis sorgt. Um diesem Phänomen angemessen auf die Spur zu kommen, lag die Wahl einer theoretischen Konzeption nahe, die der Innenpolitik in Organisationen annähernd als Erklärungsgerüst dienen konnte – so wurde in dieser Lehrveranstaltung insbesondere auf das theoretische Konzept der Mikropolitik rekurriert, wonach Macht und Politik wesentliche Bestandteile der Analyse kollektiven Handelns sind. Es ging also um analytische Einblicke in die »organisationale Innenpolitik« und hierfür ein politikwissenschaftliches Gespür zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund wurden die Verwaltungsorganisationen als Arenen mikropolitischer Aushandlungsprozesse und Kämpfe konzipiert.

Hier wurde mit dem Konzept der Mikropolitik ein Kontrapunkt zur immer noch verbreiteten Lehrmeinung gesetzt, wonach Organisationen zweckrationale, rein an ökonomischen Effizienzkriterien orientierte Gebilde sind – eine insbesondere von der Betriebswirtschaft vertretene Ausgangsthese. Aber in Wahrheit tobt in Organisationen das Leben (Ortmann 1988).

An empirischen Beispielen wurden Entwicklungen und Wirkungen mikropolitisch aufgearbeitet, die einen grundsätzlichen Wandel im Geschlechterverhältnis und in der Gleichstellungspolitik erkennen lassen. Hierzu wurden u.a. drei Kommunen mit ihren jeweiligen Reformprojekten (Gleichstellungspolitik und Verwaltungsreform) von den Student/innen vorgestellt. Auch die Stadt Wuppertal als Standort der Bergischen Universität wurde als empirisches Beispiel in die Lehrveranstaltung einbezogen und hatte für die meisten Seminarteilnehmer/innen einen hohen praxisorientierten Effekt – ihr eigener Lebensraum und Lernort ging in die Analyse ein.

LEHRMETHODE Auf Frontalunterricht – bis auf notwendige Inputbeiträge zu Beginn der Veranstaltung – habe ich bewusst möglichst weitgehend verzichtet. Meiner Überzeugung und Erfahrung nach gelingt ein möglichst nachhaltiger Lerneffekt vor allem über Eigenmotivation, interaktive und Selbstlernmethoden. Insofern kamen die Student/innen nicht um die Aneignung von Wissen durch Lesen herum, dessen Ertrag sich allerdings im Seminar neben Diskussionsforen in Form von Arbeitsgruppen und Rollenspielen verfestigen konnte.

ZIEL Die Studierenden sollten – so mein ergeiziges Ziel – über die scheinrelevanten Formalqualifikationen für ihren mittlerweile sehr straffen und leistungsorientierten Lernstoff hinaus bereits etwas für das (Berufs-) Leben mitnehmen können. Denn so stellt »Genderkompetenz« heute schon tatsächlich in vielen Firmen und Organisationen eine Schlüsselqualifikation dar, die bereits in Auswahlverfahren, etwa Assessment Center (AC), getestet und abgefragt wird. Insofern stellt das Thema »Macht, Geschlecht und Organisation« nicht nur wissenschaftlich eine Herausforderung dar, sondern erhält zunehmend auch auf dem Arbeitsmarkt deutlich mehr Beachtung.

ERFAHRUNGEN EN BLOC Blockseminare haben Vor- und Nachteile für Studierende wie Lehrende. Unterm Strich lässt sich dennoch eines festhalten: Die Megaanstrengung hat sich gelohnt, wie auch die Seminarevaluation bestätigt hat. Kommentare wie »mehr Seminare dieser Art« oder »noch ein vierter Tag wäre auch gut gewesen«, haben meinen eigenen Eindruck bestätigt. Hoch konzentriert und motiviert gab es eine rege Beteiligung und Spielräume für durchaus kontroverse, aber stets konstruktive Diskussionen im Seminar.

Vor dem Hintergrund der Kooperation zwischen zwei Hochschulen trafen im Seminar zwei unterschiedliche Gruppen von Student/innen aufeinander: Jene aus Wuppertal, i.d.R. in einer wissenschaftlichen Erstausbildung und jene aus Hagen, die oft bereits eine Erstausbildung hinter sich haben und schon mitten im Berufsleben stehen. Diese Mischung war spannend und für das Seminar belebend, brachten die Teilnehmer/innen doch unterschiedliche kontextspezifische Erfahrungen ein.

Heterogen war die Seminargruppe jedoch nicht nur vor diesem Hintergrund. Gerade wenn es um das Thema »Gleichstellungspolitik« geht, das zwar immer gewissen konjunkturellen Schwankungen unterliegt, sind solche Veranstaltungen oft dominant von Frauen besucht. Nicht so in diesem Seminar. Hier teilten sich Männer und Frauen die Seminarplätze nahezu paritätisch. Gleichstellung ist also kein Frauenthema (mehr)? Was eigentlich auf der Hand liegt, scheint zunehmend Kontur anzunehmen: Denn es reicht nicht aus, wenn sich Frauen rasant verändern, gleichzeitig die Differenz unter ihnen wächst und Männer als vergleichsweise homogene Gruppe stabilen Mustern treu bleiben.

MOTIVATIONEN Eine solche Betrachtung fordert natürlich unmittelbar nach den Motivationen der Student/innen, die sich für das Seminar entschieden haben. Für den überwiegenden Teil der Teilnehmer/innen war das Thema Neuland – und gleichwohl auch ein alter Hut, wenn man den historischen Hintergrund der Emanzipation als Folie betrachtet. Die (jungen) Männer gingen eher unbefangen an das Thema mit dem Wunsch, mehr als Stammtischgeplauder zu erfahren oder auch, weil sie den Eindruck haben, dass junge Frauen ihnen heutzutage etwas voraus haben. Die (jungen) Frauen gingen eher vorsichtig an das Thema mit der pointierten Frage: Und was habe ich damit zu tun? Gerade junge Frauen fühlen sich heute sehr gleichberechtigt, gerade vor dem Hintergrund ihrer besten Bildungsvoraussetzungen. Aber, wie die Eingangsfolie bereits zeigte, ist Gleichstellungspolitik eben doch noch ein notwendiges Politikfeld. 🍷

QUELLE: http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv_ab2008/archiv_medieninformationen/2008/1209_magazin.html

1998–2008: 10 JAHRE magazin

40



Die Gleichstellungsbeauftragten im Kreise der Designerinnen, die die 20 Ausgaben magazin gestaltet haben: (v.l.n.r.) Dr. Christel Hornstein, Gabriele Hillebrand-Knopff, Andrea Möller, Sabine von Roetel, Maike Heimbach, Eva Gau, Andrea Marotz, Julia Meer und Tina Schulz.

Zu einer Zeitreise durch 10 Jahre magazin haben die Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität, Dr. Christel Hornstein, und ihre zwei Stellvertreterinnen Gabriele Hillebrand-Knopff und Tina Schulz in das Gästehaus auf den Campus Freudenberg eingeladen. Das Gleichstellungsmagazin feierte Jubiläum.

1998 wurde die erste Ausgabe des magazin als Nachfolgeprodukt der Frauenzeitschrift »helene« durch das damalige Frauenbüro herausgegeben. Unter der künstlerischen Leitung von Prof. Birnbach (Fachbereich Design und Kunst) entwickelte seine Studentin Maike Heimbach das innovative Layout für eine Zeitschrift, die Inhalte modern aufbereiten und eine erweiterte Zielgruppe ansprechen wollte. Das Prinzip der Schräge bestimmt bis heute das Design des magazin.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Begrüßungsrede von der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Christel Hornstein, den Vortrag von Maike Heimbach und im Anschluss daran die »Zeitreise«.

TEXT: DR. CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte

1998–2008: 10 JAHRE magazin Einleitung

41

Liebe Gäste, ich möchte Sie hiermit ganz herzlich zum 10jährigen Jubiläum unseres Gleichstellungsmagazins begrüßen, das wir gerne mit Ihnen feiern möchten. Ich freue mich besonders darüber, dass Sie – trotz der Witterungsbedingungen – so zahlreich der Einladung gefolgt sind.

Das 10jährige Jubiläum hätte mit dem Jahr 2008 nicht besser terminiert sein können, feierte doch die Emanzipation mit dem Inkrafttreten des ersten Gleichberechtigungsgesetzes in diesem Sommer 50. Geburtstag.

Auch wenn uns Rückblicke auf die Anfänge der Gleichberechtigung ein wenig belustigen, Ehefrauen müssen die Genehmigung ihrer Ehemänner einholen, wollen sie berufstätig werden, dürfen nicht über ihr Geld frei verfügen und kein Konto eröffnen, hat die Republik vielleicht nichts so verändert wie der Gesetz gewordene Gedanke, dass Männer und Frauen gleichberechtigte Menschen und Staatsbürger sein sollen.

Und ein weiterer Geburtstag fällt in dieses Jahr: Am 12. November 1918 erkämpften sich die Frauen in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht.

Es gibt also viele gute Gründe zu feiern, wir haben uns für das Gleichstellungsmagazin entschieden, was auch gut so ist: Denn es ist keineswegs selbstverständlich, das Gleichstellungsbeauftragte ein eigenes Magazin – und dann noch über solch einen langen Zeitraum hinaus – herausgeben. Es ist übrigens die einzige Zeitschrift für die hochschulinterne Kommunikation.

Wir möchten den Abend für Sie so kurzweilig wie möglich gestalten, verzichten auf lange Redebeiträge und laden Sie ein, mit uns auf eine kleine Reise in die Vergangenheit zu gehen und dies musikalisch unterlegt.

Wir haben dafür 2 prominente Künstlerinnen gewonnen: Roswitha Dasch und Elke Masino, die einer Komposition aus Klavier, Geige und Gesang uns begleiten. Beide musizieren schon seit 1988 miteinander.





Frau Dasch hat nach einem Violinstudium und einer Gesangsausbildung viele Konzerte im In- und Ausland gegeben, hat sich intensiv mit der jüdischen Kultur und Musik beschäftigt, ist Dozentin an der Bergischen Musikhochschule und seit kurzem Preisträgerin des Springmann-Förderpreises für verdiente Wuppertaler Künstlerinnen und Künstler.

Elke Masino ist Pianistin, Musik- und Klavierpädagogin, Liedbegleiterin und Kammermusikerin.

Wir freuen uns auf die Stücke, die eigens für diese Veranstaltung ausgesucht worden sind und die wir selbst noch nicht kennen.

Herr Treichel, Prorektor für Finanzen, Planung und Information, wird sie als Mitglied des Rektorats begrüßen.

Im Anschluß daran wird Frau Hillebrand-Knopff auf die Gründungszeit des magazIns eingehen, die Ablösung der alten helene durch ein modernes Format und Maike Heimbach vorstellen, die grafische Pionierin der ersten Ausgabe des magazIns, die wir nach längeren Suchbewegungen tatsächlich ausfindig machen konnten. Ihr schließen sich dann noch die Grafikerinnen der Folgehefte an.

Danach werde ich versuchen, in einem Zeitraffer ein Stück Geschichte dieser Hochschule satirisch einzufangen und Ihnen zu präsentieren.

Den Höhepunkt des heutigen Abends möchten wir Ihnen nicht vorenthalten: Die Jubiläumsausgabe, die ab sofort auch die männlichen Hochschulmitglieder erhalten. 🍷

TEXT: MAIKE HEIMBACH, Diplom Designerin

1998–2008: 10 JAHRE magazIn Vortrag zum zehnjährigen Bestehen des »magaz/In«

Zuerst einmal möchte ich mich für die Einladung ganz herzlich bedanken – damit hatte ich nicht gerechnet! Denn ich hatte weder geglaubt, dass das »magaz« bis heute regelmäßig erscheint, noch dass ein solches Bestehen derart gefeiert würde. Und völlig verblüfft war ich, als ich die aktuelle frisch überarbeitete Ausgabe in den Händen hielt! So stehe ich also nach zehn Jahren wieder hier und werde versuchen, Ihnen einen Einblick in eine Dekade »magaz«, von der Konzeption bis zum Jubiläum aus gestalterischer Sicht heraus zu geben.

Bedauerlicherweise gibt es hier im Gästehaus weder Rechner, noch Beamer oder Leinwand, sodass ich meinen kurzen Einblick rund ums »magaz« ohne Power-Point-Präsentation halten werde. Damit mein Vortrag nicht zu trocken oder theoretisch wird, liegen auf den Tischen Exemplare der ersten und letzten Generation aus. Scheuen Sie sich also nicht während meines Vortrags darin zu blättern.

DOCH NUN ZU MEINER PERSON: Nach Abitur und freiwilligem sozialen Jahr begann ich 1993 das Studium des Kommunikationsdesigns an der damaligen BUGHW.

Die Konzeption und Realisation des »magaz« – worum es heute gehen soll – erarbeitete ich 1998 im Rahmen einer Projektarbeit, die von den Professoren Heribert Birnbach und Dr. Siegfried Maser betreut wurde. 1999 machte ich mein Diplom zum Thema »usw – zum Begriff der ästhetischen Grenze«, betreut von Prof. Heribert Birnbach und Prof. Bazon Brock.

Danach folgten Festanstellungen bei verschiedenen Agenturen. Seit 2003 arbeite ich im Bereich Grafik bei einem christlichen Zeitschriftenverlag – bin also wieder beim Editorial Design gelandet. Nebenberuflich gestalte ich gerne Bücher, illustriere und entwickel und gestalte im Bereich Papeterie Geschenk-Produkte.

EINBLICKE Ich habe meinen Vortrag mit dem Titel »Einblicke« versehen, da es beim »magaz« sowohl gestalterisch als auch inhaltlich genau darum ging: Es sollten Einblicke ermöglicht werden. Beginnen möchte ich nun mit einem Einblick in Editorial Design.

EINBLICK INS EDITORIAL DESIGN Der Bereich des Editorial Designs ist eng mit unserem Alltag verwoben, überall begegnen uns besser und schlechter gestaltete – besser und schlechter geschriebene Zeitschriften. Man unterteilt den »Blätterwald« in:

- aktuelle Berichterstattung (z.B. Tageszeitungen, Nachrichtenmagazine)
- supplements (z.B. das ZEITMAGAZIN, SZ-Magazin, Jetzt)
- special interest, was den weitaus größten Teil ausmacht! Deshalb wird dieser Bereich nochmals unterteilt in Freizeitaktivitäten / Hobbies, Lifestyle, Satire- / Comichefte, Kooperationen mit Firmen / Sponsoren, Spirituelles.

Das Magazin des Frauenbüros nimmt mit seinem kostenlosen Verteilcharakter und der breitgestreuten Zielgruppe eine besondere Stellung im Bereich special interest ein. Dies galt es bei der Gestaltung zu berücksichtigen oder auch zu visualisieren.

EINBLICK IN DIE KONZEPTION DES »MAGAZ«

1. Zielgruppenbestimmung und Heftausrichtung

Zuerst galt es Zielgruppe und Heftausrichtung zu bestimmen. Die Zielgruppe war klar: alle Frauen an der BUW (damals noch BUGHW), alle Wissenschaftlerinnen, Angestellte und Studentinnen. Das ergibt sich natürlich aus der Aufgabenstellung des Frauenbüros, für alle Frauen zuständig zu sein. Bei der äußeren Gestaltung orientierten wir uns jedoch nur an der Mehrzahl der Frauen, nämlich Studentinnen im Alter von 19-35 Jahren. Die inhaltliche Heftausrichtung sollte empfängerorientiert sein, weshalb ich zuerst eine kleine Umfrage an der Uni startete, um den tatsächlichen Bedarf zu ermitteln. Die Auswertung davon zeigte ein großes Interesse an Menschen, Porträts/Biografien (beruflich) erfolgreicher Frauen.

Daneben wurde der Wunsch nach aktuellen Infos aus Kultur, Szene und Hochschulpolitik laut. Ebenso wurde der Wunsch nach fächerübergreifenden Rezensionen uniinterner Veröffentlichungen geäußert. Dann gab es noch die Frage nach uniinternen Reiseangeboten und ... Kochrezepten!!! Dieser Teil des Umfrageergebnisses führte dazu, dass Margot Gebhard-Benischke als damalige Frauenbeauftragte und Gabriele Hillebrand-Knopff als deren Stellvertreterin anfragen, laut zu schimpfen und »diese dummen Puten!« zu rufen... Weitere Anekdoten und Berichte aus 10 Jahren Redaktion gibt Ihnen gleich Frau Dr. Christel Hornstein.

2. Namensfindung

Als Nachfolger der »Frommen Helene« sollte das neue Magazin aus der typischen »Frauenlesecke« von Brigitte, Petra, Sylvia, u.a. schon namenstechnisch herauskommen. So fiel schließlich die Wahl auf das naheliegendste Wort: Magazin. Wichtig und entscheidend für die Unverwechselbarkeit des Namens war folgender Schritt: Wir trennten die letzte Silbe ab, als ob es sich um eine feministische geschlechtsspezifische Endung handelte. Wie Student/Studentin, Arbeiter/Arbeiterin, so halt Magaz/Magazin. Bis heute gefällt mir die Eigenständigkeit dieses Titels, der umgangssprachlich kurz »magaz« genannt wird, und die selbstironische Abtrennung des »In« sehr gut.

3. Formale Gestaltung

Zur Konzeption eines Magazins gehören aus gestalterischer Sicht viele Überlegungen. Hier ein kleiner Einblick in die gängigsten Kategorien.

Das Gestaltungsraster: Damit ein Magazin optisch wiedererkennbar ist, liegt jeder Seite ein Gestaltungsraster zugrunde. Dieses Raster, wenn es konsequent angewandt wird, prägt ein Magazin indirekt in ordnender Weise. Das Raster legt fest wo Rubrikennamen, Seitenzahlen, Textspalten und Bilder positioniert werden. Beim Blättern in meinen Unterlagen von damals musste ich erkennen, dass mir die Bedeutung und Erleichterung eines gut durchdachten Rasters im Arbeitsalltag – wie ich ihn heute kenne – nicht klar war. Dank meines betreuenden Professors, Herrn Birnbach, gibt es glücklicherweise ein Raster, aber in der ersten Ausgabe finden sich dennoch viele Ausnahmen, was Spaltenbreite und das Satz-Bild (Flattersatz und Blocksatz) anbetrifft. Dieser oft spielerische, mir heute eher fremde Umgang ergab aber auch spannende Heftseiten mit liegenden, kopfstehenden oder aneinander stossenden Textspalten. (erstes Heft, Seite 9+10, 14+15, 18+19)

Typografie: Anders als in vielen anderen Magazinen wurde hier ausschließlich mit einer Schriftart, der Univers gearbeitet. Alle Überschriften, Rubrikennamen und Fließtexte erscheinen – zwar in unterschiedlichen Schriftschnitten – aber alle in derselben Schriftart.

Farbigkeit + Format + Druck: Ebenfalls anders als bei Hochglanzmagazinen bestand der Druck der Innenseiten – aus Kostengründen – nur aus zwei Farben. Lediglich das Cover wurde vierfarbig auf speziellem Papier gedruckt. Auch beim Format waren wir gebunden und mussten uns an das gängige DIN-A4-Format anlehnen, ließen dieses jedoch in der Höhe beschneiden. So konnte sich das »magaz« trotz kostengünstiger Realisation aus der Vielzahl der Publikationen an der Uni hervorheben.

Prinzip der Schräge: Aus der Abtrennung der Endsilbe »In« beim Titel, aus dem Schrägstrich zwischen den Silben ergab sich das gestalterische »Prinzip der Schräge«. Die Idee war es, dieses Prinzip auf jeder Seite mindestens auf ein Detail oder auch auf den Gesamtaufbau anzuwenden: eine Headline schräg gesetzt, ein Foto schräg angeschnitten, angeschnittene Textspalten, usw. Dieses »Schrägein« im Gestalterischen sollte mit dem Inhaltlichen korrespondieren. Geplant war, das Cover tatsächlich längs der Linie abzuschneiden, was aus Kostengründen bis heute nicht realisiert wurde. Es sollten den »Blick hinter die Kulissen« visuell und haptisch erfahrbar machen.

Rubriken: Neben der Namensfindung bemühte ich mich auch um das Texten und Einführen einzelner Rubriken. So entstanden die Rubriken »voll vital« (Portraits), »ganz öffentlich« (für alle Angestellte im öffentlichen Dienst), »nebenan« (Infos über die Grenzen Wuppertals hinaus), »stark bewegt« (Frauenpolitisches), »die Wahrheit« (Hochschulpolitisches), »am Siedepunkt« (meine Lieblingsrubrik, zu der ich später noch etwas sagen werde) und »na endlich!« (kulturelle Infos).

Sprache: Meine Empfehlung zum Sprachstil lautete: möglichst schlicht, abwechslungsreich, konkret und nicht abstrakt verallgemeinernd zu schreiben. Portraits sollten am besten von den Portraitierten selber geschrieben werden. Spannend und passend wäre auch eine Mehrsprachigkeit – zumindest einzelner Artikel. (erstes Heft, Seite 9)

Soweit das Konzept von 1998. Nun zur Realität.



Bert Zulauf (ZIM),
Prof. Dr. Ing. Karl Schwalbenhofer (FB D),
Dipl.-Psych. Ulrike Leonhardt (ZSB)

EIN PERSÖNLICHER RÜCKBLICK An dieser Stelle möchte ich zwei aus meiner Sicht besondere Artikel erwähnen. So gab es neben vielen informativen und hintergründigen Artikeln in den zehn Jahren auch Skurriles. Unvergessen ist meine Lieblingsrubrik »am Siedepunkt«, in der Männer dieser Uni Kochrezepte empfahlen. Eine Rubrik, die nur wenige Ausgaben überlebte. Schade. Hier nun exemplarisch eine Kochempfehlung von Bazon Brock, die gut in unsere vorweihnachtliche Situation passt: (Ich zitiere gekürzt.)

Wickelfüße. »Gänsefüße werden gebrüht und abgezogen. Krallen werden abgeschnitten. Die weißen guten Därme von Gänsen werden ausgeschabt, gewaschen, mit Salz und etwas Essig gerieben (...) bis sie ganz sauber sind. Dann werden die sauberen Därme um die Füße gewickelt und zusammen mit etwa 3-4 Stück Gänseklein in der Bratpfanne im Backofen mehr geschmort als gebraten. Salz und Majoran nicht vergessen.«

Es ist mir leider nicht bekannt, ob der damalige Dekan des FB5 dieses traditionell pommersche Gericht selber je gekocht oder genossen hat. Und da ich es noch nicht probiert habe, kann ich über den Geschmack leider keine Auskünfte erteilen. Für Interessierte habe ich einige Kopien dabei...

Nicht skurril, dafür aber sehr reell sind die immer wiederkehrenden Berichte im »magaz« über die jeweils aktuelle Lage der Frauen (nicht nur an der Uni). Ich gebe zu, manchmal war ich wenig motiviert, neue Zahlen zu lesen, die den alten so sehr zu ähneln schienen. Doch als mich Frau Hillebrand-Knopff letzte Woche auf den aktuellen Stand brachte, war ich erstaunt. Und hier die aktuellen Zahlen: Zum Wintersemester 2008/2009 haben sich mit 52% erstmals in der Geschichte der Uni Wuppertal mehr Frauen als Männer eingeschrieben. Bei den Beschäftigten liegt der Frauenanteil zur Zeit bei knapp 48%. Erschreckend finde ich den gerademal 15%igen Anteil an weiblich besetzten Professuren an der BUW. Dieser deutliche Frauenschwund, je weiter man auf »der Karriereleiter« nach oben sieht, ist in der freien Wirtschaft genauso. Das ist umso frappierender, wenn man bedenkt, dass Frauen während der Ausbildung oft in der Mehrzahl und im Notenschnitt besser sind! An dieser Stelle gibt es noch einiges ein- und durchzublicken und zu ändern!

EINBLICK INS AKTUELLE »MAGAZ« (SOMMERSEMESTER 2008 UND JUBILÄUMSAUSGABE) Nehmen Sie nun bitte eines DIESER Hefte zur Hand und nutzen es als Folie für den folgenden Einblick in die aktuellen Ausgaben des »magaz«. Ich lasse die mittleren Jahre aus Zeitgründen unberücksichtigt und werde im Folgenden nur auf die Ausgabe zum SS 2008 und die Jubiläumsausgabe eingehen.

1. Formale Gestaltung

Was mir als Designerin sofort ins Auge fällt, sind die Änderungen im gestalterischen Bereich. Hier liegt offensichtlich seit der SS 2008-Ausgabe ein Relaunch vor. Das Prinzip der Schräge, ehemals wesentlicher inhaltlicher und gestalterischer Wesenszug findet sich jetzt ausschließlich im Cover wieder. Im Innenteil vermissen ich die Schräge, die ich als sehr passend und »unique« empfunden habe. Dafür ist das heutige »magaz« klar strukturiert und kommt »straight« rüber.

Die Typografie im Innenteil und selbst im Titelschriftzug/Logo ist neu. Das Magazin erhält einen neuen Charakter. Die neue Schrift wird konsequent und schlicht angewandt. Besonders gut gefallen mir die sonst unsichtbaren Return-Zeichen als farbig hervorgehobene Abschnitts-Symbole, die einen echten Zeilenumbruch unnötig machen. So wird ohne Verlust der optischen Gliederung Platz gespart.

Das Raster ist großzügig, es gibt nur ein- oder zweispaltige Artikel. Die Spalten selbst sind im Blocksatz und nicht mehr im Flattersatz abgesetzt. Die Zunahme an Weißraum tut dem Magazin sehr gut und fördert den Leseanreiz. Dieses Mehr an weißer Fläche zeigt sich auch im mehr als verdoppelten Seitenumfang.

Das gesamte Magazin inklusive Cover ist nun zweifarbig. Innenseiten und Cover sind auf demselben Papier gedruckt. Für die Jubiläumsausgabe wurde das Abenteuer »silber als Sonderfarbe« gewagt, eine Herausforderung an die Gestalterin und auch an die Druckerei, was an einzelnen Stellen noch nicht optimal gelöst wurde. Auch ich stieß damals bei der Drucklegung auf mir bis dahin völlig unbekannt Probleme. Vielleicht wäre hier in Zukunft etwas mehr interdisziplinäres Arbeiten zwischen Design und Druck hilfreich...

Die Rubrizierung der ersten Ausgaben ist heute völlig verschwunden, wenn auch Heftaufbau und Dramaturgie der Artikel ähnlich sind.

Kurz: Der gestalterische Relaunch hat dem »magaz« ein rundum stimmiges und zeitgemäßes neues Gesicht verliehen!

2. Inhaltliche Gestaltung

Parallel zum gestalterischen Relaunch scheint mir auch inhaltlich der Blickwinkel etwas anders zu sein: So wurde die Jubiläumsausgabe ausschließlich(!) von Männern geschrieben und auch in den vorherigen Ausgaben ist häufiger als früher von der Rolle des Mannes (und nicht nur der Frau) die Rede. Die Leserschaft scheint sich ausgeweitet zu haben, wenn Männer wie Frauen angesprochen werden. Vielleicht wird oder ist das »magaz« Forum für Diskussionen?! Das wäre spannend! Loben möchte ich besonders die letzten zwei Ausgaben: Beide finde ich inhaltlich sehr abwechslungsreich, interessant, kosmopolitisch und informativ. Durch die autobiografischen und jeweils selbstverfassten Artikel unterschiedlichster Personen ist auch die Sprache sehr ansprechend, da sie authentisch und individuell ist.

FAZIT Bleibt mir nur als Fazit zu sagen: Herzlichen Glückwunsch zu dieser Dekade voller Entwicklungen! Herzlichen Glückwunsch zu Eurem Mut, die Dinge immer wieder zu hinterblicken, einzublicken und wenn nötig auch zu verändern. Das ist doch ein echter Grund zum Feiern! 🍷



Dipl.-Ing. Anke Helfer (FB C)

TEXT: DR. CHRISTEL HORNSTEIN, Gleichstellungsbeauftragte

1998–2008 10 JAHRE magazin Eine Zeitreise

Wie steht es so schön in der Zielvereinbarung III:

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt jeweils zum Semesterbeginn ein Gleichstellungsmagazin heraus, um die Bewusstseinsbildung der Hochschulmitglieder für die Chancengleichheit zu erhöhen, die Leistungen von Frauen sichtbar zu machen und die Geschlechterperspektive in aktuelle Hochschulthemen zu integrieren. Eigentlich wäre damit schon alles gesagt, ich könnte jetzt auch aufhören, aber ich habe Ihnen ja eine kleine Zeitreise versprochen und so folgt, leicht satirisch unterlegt, ein Sinnieren über die letzten 10 Jahre, gestützt auf öffentliche Verlautbarungen, die den offiziellen Rektoratsberichten zu entnehmen sind.

48

Was ist passiert?

Aus der Frauenbeauftragten wurde eine Gleichstellungsbeauftragte.

Aus der Senatsfrauenkommission eine Gleichstellungskommission.

Das novellierte HRG hat die Gleichstellung zu einer Querschnittsaufgabe gemacht – die Position der offiziellen Vertreterin dieses Amtes wird gestärkt, immerhin so, dass der gerade frisch gewählte Rektor Prof. Dr. Volker Ronge davor warnte: Die Frauenbeauftragte werde künftig mächtiger sein als der Personalrat und so wurde für zweckmässig erklärt, was sich sowieso nicht vermeiden ließ, nämlich sie zu beteiligen. Die Sinnfrage blieb außen vor. Und diese Aussage fällt in eine Zeit, in der das erste magazin erscheint. Pünktlich zum Landesgleichstellungsgesetz und einer Großwetterlage, die der Gleichstellungsbeauftragten nicht nur neue Kompetenzen einräumt, sondern es der Hochschule fast unmöglich macht, ohne ihr Votum überhaupt etwas von Bedeutung zu tun. Und so beginnt eine politische Geschichte, die mit einer radikal sich verändernden Hochschullandschaft einherging. Konnte die Hochschule noch bis 1999 in einem ruhigen Fahrwasser das tun oder unterlassen, was immer schon war und was morgen eigentlich auch hätte sein sollen, geriet sie nun in einen Strudel der Fremdeinwirkung. Jetzt gab es kein Zurück mehr, weder zu Humboldt noch zur eigenen Routine, die manchmal etwas Schläfriges an sich hatte. Und eben diese Schläfrigkeit – oder war es doch eher Veränderungsresistenz – wurde von einem als unfreundlich empfundenen Expertenrat ins Visier genommen und so verarbeitet, dass am Ende ein Mediationsprozeß stand. Die Rettungsaktion kam nicht bei allen gut an, wurde sogar als bedrohlich empfunden, als der Mediator Prof. Dr. Dr. Hans Weiler mit einer bis dahin im Hause völlig unbekanntem Gründlichkeit in die Tiefen der

Fachbereiche und Fächer drang und freilegte, was bis dahin so schön ruhte. Was keiner glaubte, ist ihm gelungen: Pünktlich zum Vertragsabschluß legte er sein Gutachten »Verstehen, Vermitteln, Gestalten« vor, das der Hochschule nur in wenigen Bereichen gute Noten attestierte. Dass die Gleichstellung dazu gehörte, sei nur am Rande erwähnt. Aber immerhin ging die Hochschule mit einem ungeheuren Entwicklungspotenzial aus dem Begutachtungsprozess heraus. Das ist der Vorteil derer, die mit einem nicht zu üppigen Anfangskapital starten, sie haben wenigstens noch Entwicklungspotenzial. Nun galt es die Zukunft zu gestalten – für unser Überleben. Was machte die Umsetzung dann doch so schwierig? Da galt es erst einmal, den Spagat zwischen Region und Welt auszuhalten. Hatte man sich doch gut auf dem Berg in der Region positioniert, rückte nun auch der Blick in die Ferne. Manchmal endete er in Düsseldorf oder Bochum, aber im großen und ganzen wurde verfolgt, wenn nicht gen Westen, so doch gen Osten, Kontakte zu knüpfen, durch gegenseitige Verleihung von Honorarprofessuren zu bekräftigen, Ehrendokortitel fleißig hin und her zu schieben und einen wichtigen Markt aufzuschließen: die Chinaconnection. Nicht zu verschweigen sind die wunderschönen Requisiten unserer Partnerländer und -hochschulen, die in einer besonderen Vitrine an exponierter Stelle ihre einstweilige Ruhestätte gefunden haben. Da mussten Zielvereinbarungen abgeschlossen werden, bürokratische Monster mit kuriosen Begriffen wie Gender Mainstreaming. Aber man war ja leidensfähig. Und damit verbunden war ein Berichtswesen, gewollt schlank gehalten und fast phobisch bereinigt um alles, was irgendwie an Lyrik erinnert. Konzentriert auf das Wesentliche, dem zu entnehmen war, dass es ein stetes Bemühen der Hochschule gab, um was auch immer. Während andere Hochschulen emsig dazu übergingen, romanartige Texte zu produzieren, haben wir unser ganzes Portfolio in ein kleines Paket geschnürt. Und dieses Paketchen war so klein, dass man im Ministerium auf Spurensuche ging. Die landesseitige Steuerung sah eine Umstellung der Hochschul-Finanzierung vor. Konnte man sich bis dahin auf feste Größen an Mitteln verlassen, wurde nun der Leistungsoutput über ziemlich simple Faktoren wie Drittmittel, Absolventen und Promotionen gemessen. Für uns begann eine Phase des Kellertreppeneffekts. Während die anderen sich nach oben streckten, ging es bei uns bergab. Wir wurden Opfer einer Politik, der wir rhetorisch so manch Scharfzüngiges entgegenzuhalten hatten, was aber nicht für jedermanns Ohren bestimmt war, nur leider treffsicher dort ankam. Die Funktion der Gleichstellung findet übrigens noch mal Erwähnung im Zusammenhang mit organisatorischen Ressourcen, die etwas kosten, nicht etwa kostbar sind, sondern Kosten erzeugen. Und noch ein weiteres Ereignis: Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer passiert völlig unspektakulär Rektorat und Senat. Mit einem freundlichen Desinteresse wird er durchgewunken, nicht ahnend, welches fast revolutionäre Potenzial in ihm steckt, das in der Folgezeit die Gemüter dann doch noch in Wallung bringen sollte.

Den finalen Höhepunkt staatlicher Entgrenzungspolitik markiert das Hochschulfreiheitsgesetz, mit dem die Hochschulen in ihre ersehnte Autonomie entlassen wurden. Wir haben sie nicht ersehnt. Weder den Hochschulrat noch die starken Dekanate, weder die Ökonomisierung der Bildung noch eine Gleichstellungsbeauftragte, die fast ein Stimmrecht im Senat erhalten hätte. Dafür nimmt sie aber regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats teil. 🍷 **Wir sind im Jahr 2008 angekommen – die erwartete Implosion ist ausgeblieben.** 🍷 Trotz aller Leiderfahrungen, Belastungen, Mühen und Qualen – die fast in eine kollektive Depression gemündet wären, trotz einer feindlichen Umwelt, die uns Anerkennung und Gratifikation versagte, haben wir überlebt, und das gar nicht so schlecht. 🍷 Wie anders liest sich dagegen die Geschichte des Gleichstellungsmagazins, das stark bewegt und voll vital mit einem unverwechselbarem Layout die journalistische Landschaft im Hause bereichert. 🍷 Während Frauenportraits und kochende Männer die ersten Ausgaben dominieren, gestürzte Zeilen den Bruch mit der Tradition in alle Himmelsrichtungen verraten, verändert sich das Redaktionsprofil. 🍷 Forschungsergebnisse werden präsentiert und ganze Fachbereiche vorgestellt. 🍷 Frauen und Männer mischen sich stärker in die Hochschulpolitik ein und halten mit oder dagegen, um den Wandel zu gestalten. 🍷 Kontraste und Streitpunkte werden gesetzt, um sich daran zu reiben. 🍷 Themenschwerpunkte moderieren die turbulenten Zeiten – semantisch mit Optimismus unterlegt und aufgeladen mit einer Aufbruchstimmung, die es durchaus gab.

50

Wir haben das Leben vor und nach Expertenrat beleuchtet
Haben eingeladen und erworben
Auf dem Kopf zu stehen, um die Perspektive zu wechseln
Den Blick nach vorne zu richten
Anstoß zu erregen
Die Zukunft zu gestalten
Reformen einzuleiten
Veränderungen als Chance zu begreifen
Auf die Überholspur zu gehen
Beteiligung einzufordern
Die Uni (geschlechter-)gerechter zu machen
Über Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung zu sprechen
Auf dem Gender Mainstream zu tanzen
Die Wände zwischen den Disziplinen zu verschieben
Bausteine für eine familiengerechte Hochschule zu entwickeln
Über Zielvereinbarungen in der Pipeline zu sprechen
In den Lebensraum Hochschule abzutauchen
Personalentwicklung zu betreiben
Wissenschaft als Beruf zwischen Wirklichkeit und Vision zu begreifen
Unser Mittelverteilungssystem mit einem Kraftfaktor zu versehen, der Gleichstellung heißt
Die Väterzeit zu unterstützen



Susanne Christ (FB C),
Gabriele Hillebrand-Knopff
(Gleichstellungsbüro),
Prof. Dr. Burkhard Mönter (FB C)

Wir hatten es mit Flüstertüten zu tun, mit Netzwerken, Sport und geschlechtergerechter Sprache

Mit versteinerten Strukturen und Schritten für Veränderungen

Mit diskriminierungsfreier Entgeltordnung

Mit Frauen- und Geschlechterforschung, die aufgespürt werden musste

Sind mit der Gender-Lupe zur ingenieurwissenschaftlichen Forschung gekommen und haben uns ganz nebenbei an die Spitze der Hochschulen gearbeitet, die neben einer exorbitanten Neuberufungsquote von Frauen mit ihrem Genderkonzept endlich einmal in einer Liga mit den Exzellenzunis spielen.

Aus dem Kostenfaktor wurde ein rentables Geschäft, aber das können Sie dem nächsten Rektoratsbericht entnehmen. 🍷 Wir schreiben das Jahr 2008, haben mit der Produktion von 700 Seiten, 566 Bildern, 373 Artikeln, 76 Frauen-Portraits dazu beigetragen, die Innensicht der Dinge um eine wichtige Dimension zu erweitern: die Genderperspektive. Viele verschiedene Menschen aus Hochschule und uns nahe stehenden Einrichtungen sind zu Wort gekommen, die mit Engagement, Einfallsreichtum und visionärem Denken ihre Verbundenheit mit der Hochschule zeigen. 🍷 Wir konnten feststellen: Es gibt sie, die Corporate Identity – nicht heraufbeschworen, sondern auf ganz natürlichem Wege entstanden, ob mit der Hochschule als ganzem oder der Gleichstellung als einem Teilbereich.

Es ist ein buntes Werk entstanden, ein schönes Ausgangskapital für die Zukunft
– auch die des Gleichstellungsmagazins.

Wir möchten gerne mit Ihnen weiter daran basteln und laden Sie herzlich ein, die riesige Geburtstagstorte zu genießen, die unsere Jubiläumsausgabe schmückt, die Sie gleich in den Händen halten werden und von wahren Meistern ihrer Zunft gestaltet wurde. 🍷 Meine kleine Zeitreise möchte ich damit abschließen, mich bei der alten und neuen Hochschulleitung zu bedanken, die es uns ermöglichten, das magazin auch über die Zeit der ministeriellen Förderung hinaus weiter herauszugeben und die Feier heute auszurichten, an der Sie hoffentlich noch viel Freude haben. 🍷

TEXT: DR. GABRIELE HOEBORN, IZ3 Interdisziplinäres Zentrum

SCHREIBEN IN BERUFSWELTEN Impulse durch Interdisziplinarität, ein Transnationales Netzwerk-Symposium

52

Unter Federführung von Frau Professorin Erika Werlen wurde ein interdisziplinäres und transnationales Symposium an der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus den Ländern Deutschland, Schweiz, Slowakei, Großbritannien und Polen. Sie zeichneten sich jedoch nicht nur durch unterschiedliche Heimatländer aus, sondern auch durch ihre Zugehörigkeit zu sehr verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen. So waren aus Soziologie, Politikwissenschaften, Linguistik, Gender Studies, Wirtschaftswissenschaften bis hin zu den Ingenieurwissenschaften Expertinnen und Experten vertreten. Gemeinsamkeit transnational und interdisziplinär war das Thema »Schreiben in Berufswelten«.

Die Prorektorin Frau Professorin Petra Winzer begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Namen des Rektorats. Nach der fachlichen Einführung von Frau Professorin Erika Werlen (Angewandte Linguistik) in die Thematik setzten sich die Teilnehmenden mit der von Professor Urs Willi vorgestellten »Fachsprachlichkeit und Metaphorik« ebenso auseinander wie mit der Genderforschung (Dr. Christel Hornstein), der Transferforschung im Bereich »Partizipative Verständigung in Wort und Schrift« und »Schreiben und Partizipation trotz Fachsprachen« (Professores Lietzmann und Ronge). Der unterschiedliche Zugang zu den Fragestellungen bedingt durch die Interdisziplinarität führte zu spannenden Diskussionen. Die sich über die Schreibforschung mit individuellem Einsatz der Teilnehmenden im »Schreibatelier« angeleitet durch Professor Otto Kruse bis zu »Schreibprozessen und Professionalität« (Professor Daniel Perrin) fortsetzten. Auch Dr. Renata Vokorosková zeigte ihre Ergebnisse von »Schreiben in der internationalen Lehre«. Dr. Martin Užík setzte das Verstehen in monetären Wert um und nahm dabei besonderen Bezug zur mehrsprachigen Finanzwelt. Professor Juraj Sinay und Dr. Gabriele Hoeborn repräsentierten die Ingenieurwissenschaften und zeigten zusammen mit Jennifer Bredtmann den Stand von Sicherheitstechnik, -forschung und -kultur auf, dies unter besonderer Berücksichtigung der bilateralen Bezie-

hungen zwischen der TU Košice und der BU Wuppertal. Professorin Ulla Kleinberger zeigte starken Praxisbezug, als sie über die Darstellung von Unternehmen und ihre Reputation referierte. Die angeregten Diskussionen zwischen allen Beteiligten zeugten von gemeinsamen Fragestellungen und Zielsetzungen und zeigten das Bedürfnis und die Notwendigkeit, transnational und interdisziplinär zusammenzuarbeiten. Das Symposium hat sein Ziel erreicht: Durch Interdisziplinarität wurden Impulse gesetzt und es haben sich transnationale Netzwerke gebildet. Ein gemeinsames Ziel hat sich herauskristallisiert: ein gemeinsames Forschungsprojekt – transnational und interdisziplinär!

Das Symposium hat mitgerissen und begeistert, es waren inspirierende und informative Tage und wir freuen uns auf das nächste Symposium, Frau Professorin Werlen! 🍷



Im Foyer des Gästehauses versammelten sich die Akteurinnen und Akteure des transdisziplinären Symposiums.

TEXT: ANNA ORLIKOWSKI, Gleichstellungsbüro

QUELLE: Projektbericht http://www.mentoring-hoch3.de/Bericht%202008_endf.pdf

MIT MENTORING ZUM ERFOLG *Eine Förderlinie im Verbund*

Im Sinne einer hochschulübergreifenden Zusammenarbeit und des Informations- und Erfahrungsaustausches sowohl unter den WissenschaftlerInnen als auch unter den MitarbeiterInnen fördern Kooperationen den gemeinsamen Dialog. Im Rahmen des Science Careers Centers (SCC) ist aktuell eine Beteiligung an dem Mentoring³-Projekt (www.mentoring-hoch3.de) der drei Ruhrgebietsuniversitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen eingeleitet. Zukünftig können sich Wuppertaler Wissenschaftlerinnen um jeweils einen Mentoringplatz in den Bereichen der Naturwissenschaften (Bochum), der Ingenieurwissenschaften (Dortmund) oder der Geistes-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften (Duisburg-Essen) bewerben und erhalten bei Aufnahme in das Programm eine Förderung aus Gleichstellungsmitteln. Im Gegenzug haben wir einzelne Module unserer Förderlinie »Wege in die Wissenschaft – Ein Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil« für deren Mentees geöffnet.

Das seit Juni 2005 bestehende Mentoring³-Projekt, das bereits seine dritte Linie startet (neu für Postdocs), bietet eine innovative Strategie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Zentrum steht der Aufbau einer 18-monatigen Gesprächsbeziehung zu einem/einer erfahrenen Wissenschaftler/in. Als Mentoren beraten sie die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln Wissen und Strukturen über Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Denn immer noch stellen sich für Frauen besondere Barrieren dar. Trotz ihrer hohen formalen Ausgangsqualifikationen finden sie nur begrenzt Zugang zum Wissenschaftssystem. Tradierte Rollenerwartungen und männlich geprägte Leitbilder und Fachkulturen bewirken, dass begabten Frauen seltener als Männern der Ein- und Aufstieg in Wissenschaft und Forschung gelingt, sie seltener zu einer akademischen Karriere motiviert werden, weniger persönliche Unterstützung bei ihrer Karriereplanung finden und in geringerem Maße in relevante Netzwerke der Scientific Community integriert sind. Das Mentoring bietet eine persönliche Ermutigung und Vernetzung, die subjektive Faktoren wie Selbstbewusstsein und strategisches Verhalten in den Karriereverläufen stärken sollen.

DAS INSTRUMENT MENTORING Im Hinblick auf die Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Hochschulen spielen Profilbildung, Qualitätssicherung und Nachwuchsförderung eine strategisch entscheidende Rolle. Das Instrument Mentoring als eine jahrhundertealte Tradition, die in allen Kulturen und Professionen die Erfahrungswertung an die nächste Führungsgeneration praktiziert, gewinnt an Bedeutung für die gezielte Nachwuchsförderung zur Erreichung der Chancengleichheit in Politik, öffentlicher Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft. Der besondere Anreiz dieser Form von Personalentwicklung liegt in der einzigartigen Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee, in der Gestaltungsfreiheit dieser Beziehung, die im Dialog der Beteiligten ausgehandelt und durch Einbindung in professionelle Netzwerke den wechselseitigen Austausch sowie Perspektivwechsel fördert. Mentoring stärkt Potenziale und Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und forciert die aktive Planung der wissenschaftlichen Laufbahn.



56

DAS KONZEPT Mentoring³ ist ein erfolgreiches Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen, das gezielt junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg durch Mentoringbeziehungen unterstützt. Grundbaustein dieser Strategie ist der Aufbau einer zeitlich begrenzten Prozessbegleitung (ca. 1 ½ Jahre), in der sowohl Fachqualifikationen als auch disziplinübergreifendes Wissen (Schlüsselqualifikationen) generiert werden. Somit beinhaltet das Konzept/Programm drei Module: Mentoring, Rahmenprogramm und Networking

MENTORING Im Mittelpunkt steht die persönliche Beziehung zwischen MentorIn und Mentee, die auf einem Wissens- und Erfahrungstransfer basiert und somit einen motivierenden Effekt für den Dissertationsprozess beinhaltet. Denn durch die individuelle Betreuung, die im Sinne des Cross-Mentoringgedanken (MentorIn aus einer anderen Hochschule) konzipiert ist, werden Einblicke in die spezielle berufliche Situation der Mentorin/des Mentors gewonnen, die im Hinblick auf die Konkretisierung eigener Karriereziele wirksam werden. Ferner soll es eine größere Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen bewirken.

Für die Projektteilnehmerinnen werden folgende Ziele formuliert

- Weitergabe von Handlungswissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb
- Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Führungsstrategien im inner- und außeruniversitären Wissenschaftssystem
- Erweiterung der Kenntnisse über Hochschulpolitik und Drittmittelakquise in der Forschungsförderung
- Stärkung der Motivation für wissenschaftliche Laufbahn sowie Unterstützung der damit verbundenen Karriereplanung
- Aufbau eines Wissenschaftlerinnennetzwerks; Vernetzung der Mentees mit der Scientific Community

Für Mentorinnen und Mentoren bietet die Teilnahme

- Neue Impulse, Perspektiven und Feedback hinsichtlich der Umsetzung eigener Führungsaufgaben
- Ausbau der Beratungskompetenz
- Freude an der individuellen Nachwuchsförderung sowie am Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Erweiterung des persönlichen Kontaktnetzwerkes
- Reflexion des eigenen Karriereweges

Grundlegend für die Bildung der Mentoring-Paare sind die Bewerbungsbögen der Mentees sowie persönliche Vorstellungsgespräche zu ihren Karrierevorstellungen, Erwartungen an die Mentorinnen bzw. Mentoren und an das Begleitprogramm. Vor dem Hintergrund der Profile und Wünsche der Mentees werden die Mentoren/innen individuell ausgesucht und durch die Projektkoordination zur Teilnahme eingeladen.

SEMINAR- UND RAHMENPROGRAMM Das Mentoring wird eingerahmt von Veranstaltungen sowie von einem professionellen Workshop- und Trainingsprogramm zu zentralen Karrierethemen. Dieses speziell für die Gruppe der Mentees konzipierte Angebot umfasst

- Trainings und Seminare zu akademischen Schlüsselkompetenzen, z. B. Konfliktmanagement oder Teamführung
- Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen, z. B. Drittmittelakquise oder Work-Life-Balance
- Prozessbegleitende Netzwerktreffen

In den bereits durchgeführten hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Symposien wurden u.a. Veränderungen im Wissenschaftssystem im Hinblick auf weibliche Exzellenz und Internationalisierung von Wissenschaftskarrieren durchleuchtet. In moderierten Expertengesprächen und offenen Diskussionsrunden waren die Mentees zur Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs eingeladen.

NETWORKING Durch eine Mentoring-Beziehung werden Einblicke und Zugänge zu karriererelevanten Netzwerken geknüpft. Die Idee einer hochschulübergreifenden Vernetzung der Wissenschaftlerinnen einer Disziplin sowie Kontakte über das eigene Fachgebiet hinaus soll gefördert werden, um die Mentees in die Scientific Community zu integrieren. Regelmäßige Netzwerktreffen geben Gelegenheit zum Erfahrungstransfer und zur Intensivierung der neuen Kontakte. Ein interdisziplinärer Austausch zwischen den Beteiligten auf allen Ebenen soll über die Projektdauer hinaus Bestand haben. Diese Strategie zeigte bereits ihre Erfolge an den vielfältigen Aktivitäten, die durch das Engagement und Eigeninitiative der Mentees entstanden waren, wie z.B.:

- Regelmäßige Stammtischtreffen zu einem informellen Austausch
- Internet-Plattform mit Profilen der Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen
- Mailing-Liste mit Informationen zu Weiterbildungen oder Jobangeboten

BEWERBUNG Die Bergische Universität Wuppertal hat zwischenzeitlich die Weichen für eine Beteiligung an diesem erfolgreichen Format gestellt, indem durch Reservierung eines festen Kontingents Wuppertaler Wissenschaftlerinnen die exklusive Möglichkeit erhalten, sich für einen Mentoring-Platz in den Bereichen der Naturwissenschaften (Bochum), Ingenieurwissenschaften (Dortmund) oder Geistes- und Bildungswissenschaften (Duisburg-Essen) zu bewerben. Gefördert wird die Finanzierung über die Gleichstellungsbeauftragte, so dass sich die Kosten für die Teilnehmerinnen nur auf das Rahmenprogramm beschränken.

Sollten Sie sich für die Teilnahme am Mentoring-Programm interessieren, dann melden Sie sich bitte vorab im Gleichstellungsbüro (Tel. 0202-439 3032 oder per Mail unter gleichstellung@uni-wuppertal.de). Ferner erfolgt die Aufnahme in das Programm über eine Vorauswahl auf der Basis einer schriftlichen Bewerbung und eines Auswahlgesprächs. Das Bewerbungsformular und Angaben zum Projekt können unter www.mentoring-hoch3.de abgerufen werden. 🍀

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Science Careers Center SCC

59

KARRIEREENTWICKLUNG FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

PROMOVIEREN: SELBSTSICHER – ZIELSICHER – KONFLIKTSICHER

Dieses Kompaktmodul richtet sich an Doktorandinnen aller Promotionsphasen, die ihr individuelles Verhaltensprofil erkennen und für den Promotionsprozess nutzen wollen, die eine strategische Planung ihres Lebens- und Karriereweges konkretisieren sowie ihre Konfliktkompetenzen stärken wollen.

Sie gewinnen individuelle und institutionelle Handlungssicherheit im Promotionsprozess.

SEMINARBESCHREIBUNG

Dieses Kompaktmodul setzt sich aus zwei aufeinander aufbauenden Seminaren/Modulen zusammen. Am 24.04.2009 hat eine Einheit als Einführung in das DISG-Persönlichkeitsmodell stattgefunden. Modul 1: Zielsicher (Lena Laps) fand am 28.05.2009 statt.

MODUL 2: KONFLIKTSICHER (DR. URSULA KANACHER-SCHWIDEROWSKI)

TERMIN FR. 19.06.2009

Durch Konfliktsicherheit erweitern Sie Ihre Möglichkeiten im universitären und wissenschaftlichen Umfeld professionell zu agieren.

Mein individueller Konfliktstil

Konflikte: Ursachen und Dynamik

Konflikttypen erkennen und adäquat handeln

METHODEN

Einzel- und Kleingruppenarbeit sowie handlungsorientierte Übungen, Werkzeuge aus dem Coaching

TEILNAHMEGEBÜHR

Je Veranstaltung 30 Euro

(Gebührenermäßigung möglich)

Zeit: ganztägig von 10.00 bis 18.00 Uhr

Ort: Gästehaus, Campus Freudenberg

ANMELDUNG

per e-mail: orlikowski@wiwi.uni-wuppertal.de

oder telefonisch unter 439 30 32.

www.gleichstellung.uni-wuppertal.de

TEXT: PROF. DR. HEIDE PFARR, Wissenschaftliche Direktorin des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

ENTGELTGLEICHHEIT IN KOLLEKTIVEN ENTGELTSYSTEMEN

Aufgabe für die Tarifparteien, die Rechtsprechung, aber auch die Gesetzgebung

1. ENTGELTGLEICHHEIT – WEITERHIN EIN PRINZIP OHNE PRAXIS Tatsache und Ausmaß der Entgeltungleichheit sind weiterhin bedrückend. Im Jahre 2001 hat die Bundesregierung einen Berufs- und Einkommensbericht vorgelegt¹, der diese Thematik umfassend aufarbeitet und zu folgenden Ergebnissen kommt: Frauen haben in ihrer Qualifikation erheblich aufgeholt, z.T. die gleichaltrigen Männer überholt. Sie haben ihre beruflichen Positionen insgesamt verbessern können. Trotz alledem hat sich die Lohndifferenz in den letzten 50 Jahren nicht erheblich verringert: 1997 erreichte in Westdeutschland eine abhängig beschäftigte Frau in Vollzeit knapp 75 % des Jahresbruttoeinkommens der in Vollzeit erwerbstätigen Männer. In Ostdeutschland waren es knapp 94 %. In Westdeutschland verringerte sich der Einkommensabstand zwischen 1977 und 1997 nur um 2,8%.²

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen vergrößert sich mit steigender Qualifikation: Frauen verdienen in Westdeutschland bei einer Vollzeittätigkeit mit Fachhochschulabschluss 69 % des männlichen Einkommens, bei den Beschäftigten ohne Ausbildung sind es 82 %³. Auch mit steigendem Alter vergrößert sich die Verdienstschere. Deutschland liegt damit bei der ungleichen Entlohnung an der Spitze der EU⁴. Die »Marktsignale« werden zu Lasten der Frauen verfälscht mit dem Ergebnis einer diskriminierenden Unterbewertung⁵. Eine soziale Lohn-

- 1: Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002.
- 2: ebenda, S. 35.
- 3: ebenda, S. 36
- 4: Daten von eurostat, Pressemitteilung vom 08.10.1992, <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>
- 5: OECD, Gestaltung des Strukturwandels. Die Rolle der Frauen, Bundesministerium für Frauen und Jugend, 1993

58

strukturdynamik sorgt dafür, dass ein bestimmter Abstand zwischen Männer- und Frauenverdiensten tatsächlich immer gewahrt bleibt und zwar unabhängig von den Tarifbereichen und den Qualifikationen⁶. Die Ansätze zur Neubewertung von Frauenarbeit werden als Angriff auf das bestehende Geschlechterverhältnis und seine Hierarchie gesehen⁷.

Die vermeintlich soziologischen Erklärungen für die bestehende Entgeltungleichheit, wonach nicht die Bewertung von Arbeit schuld an der Einkommensschere

zwischen Männern und Frauen sein soll, sondern das Verhalten der Frauen⁸, treffen nicht zu⁹.

Die vielfachen Belege¹⁰ dafür, die dagegen sprechen, haben es allerdings schwer, wahrgenommen zu werden. Zu tief ist die soziale Ungleichheit der Geschlechter in der Gesellschaft verankert.

2. TARIFVERTRÄGE – RECHT UND WIRKLICHKEIT Einen wesentlichen Anteil an der bleibenden Ungleichheit in den Erwerbseinkommen von Frauen und Männern haben die Tarifverträge und betriebliche Entgeltsysteme, die in ihrem Ansatz und ihrer Ausformung in der Regel den Tarifverträgen angeglichen sind.

Zu Beginn der Bundesrepublik herrschte Unsicherheit darüber, welche Anforderungen der Grundsatz der Entgeltgleichheit denn für Tarifverträge und andere kollektive Entgeltsysteme stellt.

Inzwischen hat sich auf der Ebene hochrangiger Rechtsquellen eine Menge getan. Art. 3 Abs. 3 GG wurde ergänzt um die Pflicht des Staates, auf den Abbau von Benachteiligungen hinzuwirken; Entgeltgleichheit war von Anbeginn an Bestandteil des EWG-Vertrages von 1972 – als einzige Norm, was die Diskriminierung wegen des Geschlechts betrifft – und findet bis heute auf europäischer Ebene hohe Beachtung¹¹. Kaum Fortschritte gab es auf der Ebene des einfachen nationalen Rechts; die Bundesrepublik tat sich schwer darin, die Gleichbehandlungsanforderungen Europas adäquat umzusetzen und wurde gleich mehrfach vom EuGH verurteilt. Sie unternahm keinerlei Anstrengungen, ausreichend effektive Einrichtungen oder Verfahren zu entwerfen und zu erlassen, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit zum Durchbruch zu verhelfen¹².

Der Anspruch des Art. 141 EGV auf Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern erfährt auch heute noch grundsätzliche Kritik. Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit handele es sich um eine Aufgabe, die zum Kernbereich der Tarifautonomie gehöre. Sie obliege daher allein den Tarifvertragsparteien und könne nicht – wie vom EuGH gefordert – den Gerichten übertragen werden. Die Anforderungen des EuGH kämen einer Tarifzensur gleich¹³. Auch die vom EuGH bei einem Verstoß geforderte Rechtsfolge einer »Angleichung nach oben«

stelle einen Eingriff in die Tarifautonomie dar, weil im Nachhinein die Verteilungssumme erhöht werde. Gegen das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wird angeführt, die Allgemeingültigkeit der mehr oder weniger subjektiv gewählten Bewertungskriterien lasse sich nicht begründen. Es fehle zudem an objektiven und allgemein anerkannten Arbeitsbewertungssystemen¹⁴.

In den frühen Jahren der Bundesrepublik war die Methodik der Arbeitsbewertung in der Tat noch nicht weit genug ausgearbeitet. Es war längere Zeit ungewiss, ob sie imstande wäre, ein Verfahren bereitzustellen, das Tätigkeiten jedenfalls annähernd diskriminierungsfrei bewertet. Beide Unsicherheiten sind heute ausgeräumt.

Derartige Arbeitsbewertungsverfahren sind entwickelt worden¹⁵, die auch ihren Praxistest bestanden haben¹⁶. Und wir haben weitgehende Klarheit, über die rechtlichen Anforderungen. Die Bindung der Tarifsetzung an die Gleichheitsgrundsätze und die gerichtliche Überprüfbarkeit von Tarifverträgen auf einen Verstoß gegen Art. 3 GG, insbesondere Abs. 3, ist vereinbar mit dem Schutz der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG, ihre rechtliche Kontrolle also nicht nur verfassungsgemäß, sondern sogar verfassungsrechtlich geboten¹⁷.

Aus den einschlägigen europarechtlichen Grundlagen und der Rechtsprechung des EuGH lassen sich – nach Winter¹⁸ – folgende Vorgaben an kollektive Entgeltsysteme ableiten:

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar sein
- Entgeltsysteme müssen objektive Differenzierungskriterien enthalten,
- deren Bedeutsamkeit muss für die Ausführung der spezifischen Aufgaben, die den Beschäftigten übertragen wurden, nachgewiesen werden.
- Diese Kriterien müssen nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip überprüft werden.
- Die Anwendung und Auslegung der Differenzierungskriterien muss diskriminierungsfrei erfolgen.

6: Weiler, Frauenlöhne – Männerlöhne, Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung, 1992; Rabe-Kleberg, Unter Wert – Über den gesellschaftlichen Umgang mit Bildung und Arbeit von Frauen, und: Winter (Hrg.), Frauen verdienen mehr, S. 17 ff.

7: Teubner, Geschlecht und Hierarchie, in: Wetterer (Hrg.), Profession und Geschlecht, 1992, S. 45, 50.

8: Lorenz, FS für Wlotzke, 1996, S.45; Adomeit, FS für Zöllner, Bd.II, 1998, S.669; Thüsing, NZA 2000, S.570

9: Siehe dazu auch Scholz, Lohngleichheit durch Verfahren, S. 69 ff]

10: Zuletzt Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002, Kap. 4 bis 7

11: Auf der Grundlage einer europäischen Beschäftigungsstrategie werden jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien formuliert, die für die gesamte EU gelten. Dazu gehört nach Ziff. 20 auch die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt; siehe www.eu-kommission.de/pdf/okumente/Beschäftigungspolitik.pdf.

12: Dazu Scholz, Lohngleichheit durch Verfahren, 2000, S. 55 ff. und Jochmann-Döll, AuR 1992, 360 ff.

13: Lorenz, FS für Wlotzke, 1996, S.45 (61)

14: Thüsing, NZA 2000, S.570 (572); Lorenz, FS für Wlotzke, 1996, S.45 (62), der § 612 III BGB im Streitfall so auslegen will, dass ein Bewertungssystem vorliegen und das Gericht nur dessen diskriminierungsfreie Anwendung überprüfen muss; a.A Schlachter, NZA 1995, S.393 (394): auf das Vorliegen eines Arbeitsbewertungssystems komme es für die Prüfung nach § 612 III BGB nicht an.

15: Im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, 233 f., wird das Verfahren ABAKABA vorgestellt. Siehe auch Krell, Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven, in: Winter, Frauen verdienen mehr, Zur Neubewertung von Frauenarbeit in Tarifsystemen, 1994, mwN.

16: Krell/Carl/Krehnke, Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, 2001

17: ErfK-Dieterich GG Einl. Rn. 57 f.; Art. 3 Rn. 87 f.; Feldhoff, S.160; Winter, S. 280 ff.; Pfarr/Bertelsmann, Diskriminierung, S. 312 ff.

18: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – ein Prinzip ohne Praxis, S. 124

Entgeltsysteme müssen danach in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden, indem

- sie auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Beschäftigte beruhen,
- eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien erfolgt, die die im Geltungsbereich des jeweiligen Systems zu verrichtende Arbeit charakterisieren,
- die zu verrichtende Arbeit ihrem tatsächlichen Wesen nach bewertet wird und
- Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichtet werden.

Der Europäische Gerichtshof macht hinsichtlich der Rechtsfolgen keinen Unterschied zwischen individuellen und kollektiven Verträgen. Für Tarifparteien gilt auch kein anderes Recht als für andere Normsetzungsorgane. Es wäre mit dem Wesen des Gemeinschaftsrechts unvereinbar, wenn den nationalen Gerichten die uneingeschränkte Befugnis abgesprochen würde, bei der obliegenden Anwendung des Gemeinschaftsrechts europarechtswidrige Bestimmungen eines Tarifvertrages außer Anwendung zu lassen¹⁹. Das nationale Gericht darf die diskriminierende Norm nicht anwenden; es muss zuvor weder abwarten, ob die Regelung durch Tarifverhandlungen beseitigt wird, noch oder irgendein verfassungsrechtliches Verfahren beantragen²⁰.

Die Praxis der kollektiven Entgeltsysteme in der Bundesrepublik entspricht jedoch, wie erwähnt, in der Regel nicht diesen Anforderungen²¹. Ursächlich für Diskriminierungen im Rahmen der Arbeitsbewertung bei tariflichen Grundentgelten²² sind vor allem folgende Mechanismen²³:

- Nichtbewertung von Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten²⁴
- Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten.
- Doppel- und Mehrfachbewertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen und männerdominierte Gruppen begünstigen.
- Diskriminierende Auslegung von Kriterien und Verwendung diskriminierungsanfälliger Kriterien, die Frauen und Männer aus gesellschaftlichen oder physischen Gründen in unterschiedlichem Maß erfüllen können (z.B. tradierte familiäre Rollenverteilung oder Körperkraft).
- Eröffnung von Bewertungsspielräumen (z.B. durch summarische Bewertung, vage Formulierungen) und Nutzen dieser Spielräume zuungunsten von »Frauentätigkeiten«.
- Aneinanderbinden von Kriterien²⁵
- Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Kriterien, die vor allem auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen (z.B. Muskelkraft).
- Bewerten von anspruchsvollen Tätigkeitsanteilen erst dann, wenn sie einen bestimmten Zeitanteil erreichen²⁶.
- Verwendung unterschiedlicher Arbeitsbewertungssysteme mit unterschiedlichen Bewertungslogiken seitens derselben Tarifparteien oder desselben Arbeitgebers²⁷.

Betrachtet man die Defizite in der Entgeltgleichheit der Geschlechter, insbesondere bei kollektiven Entgeltsystemen, folgt die Frage nach dem Beitrag der Rechtsprechung. Hat sie versagt? Hat sie bemerkenswerten Anteil daran, dass der Anspruch des Grundgesetzes auf Gleichberechtigung nur mangelhaft umgesetzt wurde, also immer noch ein Prinzip ohne Praxis ist, wie Winter²⁸ so treffend formuliert hat?

21: Siehe vor allem die umfangreiche Analyse im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002, Wissenschaftliches Gutachten, erstellt von WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, INIFES und Forschungsgruppe Tondorf, Kap. 6 S. 209 ff.; eine ausgezeichnete Analyse findet sich auch bei Nauditt, Entgelttarifverträge gegen Diskriminierung, WSIMitt. 1999, 99 ff.; Krell/Tondorf in: Krell (Hrsg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik 1998, mwN.

22: Die Mechanismen bei anderen Entgeltbestandteilen siehe Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituationen von Frauen und Männern, BT-Drucksache 14/8952, S. 243 und 246; für Ansatzpunkte diskriminierender Umsetzung S. 222

23: ebenda, S. 217. Der Bericht zeigt im Folgenden jeweils praktische Beispiele für diese Form der Diskriminierung auf

24: Z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal. Dazu auch Gatterbruch, in: Winter (Hrsg.), Frauen verdienen mehr, S. 213 ff

25: Z.B. Bewertung von »besonderer Verantwortung« nur dann, wenn »gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen« erfüllt sind

26: Z.B. zu 50 % Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

27: Z.B. für Arbeiter und Angestellte, für verschiedene Berufsgruppen

28: Winter, 1998

19: EuGH v. 07.02.1991(Nimz), AP Nr.25 zu § 23 a BAT

20: EuGH v. 28.09.1994 (Smith u.a.), EzA Art.119 EWG-Vertrag Nr.21

3. DER BEITRAG DER BUNDESDEUTSCHEN RECHTSPRECHUNG ZU ENTGELTGLEICHHEIT Rechtsprechung ist konstitutionell uneinheitlich²⁹. Das gilt nun auch für die Rechtsprechung des BAG zu kollektiven Entgeltsystemen. Da gibt es Glanzlichter und schwarze Löcher. In den ersten 25 Jahren der BAG-Rechtsprechung³⁰ (mit zunehmender Zahl von Senaten und damit auch wechselnden Zuständigkeiten) zeigte das Europäische Recht und die Rechtsprechung des EuGH noch keinen Einfluss. Aber auch in diesem Zeitraum überwiegt im Bereich Entgelt – und nur da! – das Bemühen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, dem Gleichheitsgrundsatz Geltung zu verschaffen. Dennoch: Misst man die bundesdeutsche Rechtsprechung nur an den Vorgaben, die der EuGH hierzu formuliert hat, so sind die Entscheidungen der bundesdeutschen Arbeitsgerichtsbarkeit uneinheitlich, timide und ineffektiv. Allerdings lässt auch der EuGH zu einigen Aspekten ausreichende Klarheit vermissen. Ausgezeichnete Analysen haben dazu vor allem

29: So richtig BVerfG 26. 4. 1988 E 78, 123, 126 = AP GG Art. 2 Nr. 30 unter III

30: Dazu im einzelnen Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit, 1980

31: Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998; dies. ZTR 1999, 207 ff.

32: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998; dies. ZTR 2001, 7 ff.

33: Colneric, FS für Dieterich, 1999, S.45.

34: Es bestehen daher seit Jahren – folgenlos – Zweifel an der ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie, vgl. dazu Schlachter, S. 438; Pfarr/Bertelsmann Diskriminierung S. 84 ff.; prononciert Feldhoff, S. 324 ff.

35: Dazu ausführlich Scholz, Lohngleichheit durch Verfahren, S. 55 ff.

36: dazu ausführlich Pfarr/Kocher, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998, S. 20 ff. mwN; Schlachter, Wege zur Gleichberechtigung, 1993, 437 f, Feldhoff, S. 323 ff.

Feldhoff³¹, Winter³² und Colneric³³ vorgelegt.

Allerdings stellt sich die Frage, ob die Rechtsprechung durch bessere Entscheidungen die diskriminierende Wirklichkeit der kollektiven Entgeltsysteme hätte tatsächlich entscheidend – oder wenigstens spürbar – verändern können. Hier zeigen sich erhebliche Probleme, die der spezifischen Aufgabenstellung und Arbeitsweise von Gerichten nach geltendem Recht geschuldet sind.

4. DAS PROBLEM DER DURCHSETZUNG DISKRIMINIERUNGSFREIER KOLLEKTIVER ENTGELTSYSTEME

Zur Durchsetzung der Lohngleichheit sind im Gefolge der Umsetzung der Lohngleichheitsrichtlinie RL 75/117 EWG in nationales Recht zwar § 611a und § 612 Abs. 3 BGB neu formuliert worden. Sie haben aber die Durchsetzungschancen nicht verbessert, vor allem, weil sie weder institutionelle noch verfahrensrechtliche Hilfen bereitstellten³⁴. So ist es dabei geblieben, dass eine Arbeitnehmerin, die durch ein diskriminierendes Entgeltsystem betroffen ist, individuell gegen ihren Arbeitgeber vorgehen muss, und zwar auch dann, wenn sie nicht als Individuum, sondern als Mitglied einer Gruppe unrechtmäßig behandelt wird. Der kollektiven Rechtssetzung steht kein kollektives Verfahren zu seiner Überprüfung gegenüber³⁵. Das hat mehrfache Folgen: Es bestehen die bekannten Zugangsbarrieren zum Gericht, insbesondere aus einem lebendigen Arbeitsverhältnis heraus³⁶; der Prozess ist langwierig und teuer. Erschwerend kommt hinzu, dass sich eine Klägerin hier typischerweise nicht nur in Widerspruch zu ihrem Arbeitgeber setzt, sondern ein System angreift, das oft so wie es ist, von den Tarifparteien und/oder der betrieblichen Interessenvertretung getragen wird und natürlich auch seine (männlichen) Profiteure hat. So dürfte es schon nicht selbstverständlich sein, dass sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhält, obwohl diejenigen – angesichts des Um-

fangs der Diskriminierungen bei Entgeltsystemen erschreckend wenigen – Lohngleichheitsklagen, die bisher zu den Gerichten gelangt sind, oft gewerkschaftliche Unterstützung gefunden hatten.

So erscheint bei aller Kritik die Zurückhaltung der Rechtsprechung auch verständlich. Ihren Entscheidungen liegen eben nur wenige Einzelfälle zugrunde, auf deren Auswahl und Repräsentativität die Gerichte keinerlei Einfluss haben. Die Gewerkschaften haben auch nicht die Politik verfolgt, viele repräsentative Fälle vor Gericht zu bringen, um so verallgemeinerungsfähige Urteile zu erzielen und diese in Tarifverhandlungen einzubringen. Die Entscheidung eines Gerichts wirkt unmittelbar nur zwischen den Parteien. Das Gericht kann sich nicht darauf verlassen, dass seine Kritik an der Anlage und Ausformung des Entgeltsystems außerhalb des Einzelfalls umgesetzt wird, nicht einmal darauf, dass es die Tarifvertragsparteien überhaupt interessiert. Die Rechtsfolge von festgestellten Diskriminierungen lässt sich im einzelnen Parteiprozess nur sehr schwer angemessen bestimmen, wenn sie über den Einzelfall hinaus wirken können soll. Die Angleichung der Entgelte nach oben, wie es das europäische Recht vorsieht, mag im konkreten Einzelfall einleuchtend und hinnehmbar erscheinen. Sie wird aber zum Problem, wenn eine Entscheidung das gesamte Entgeltsystem erfassen würde. Denn die damit einhergehende Erhöhung der Personalkosten, und zwar mit sofortiger Wirkung, könnte für Unternehmen möglicherweise wirtschaftlich nicht tragbar sein. Schließlich mag es bei den Richterinnen und Richtern auch Unbehagen geben, durch notwendigerweise vereinzelt bleibende Korrekturen im Entgeltsystem eine Art Patchwork herzustellen. Denn dem Gericht ist es nicht erlaubt, anhand einer Einzelklage ein anderes diskriminierungsfreies System selbst zu entwerfen. Das ist und bleibt Sache der Tarifparteien. Schließlich ist nicht ausgeschlossen, dass unterschiedliche Arbeitsgerichte zu abweichenden Einschätzungen kommen; es gibt kein dem Bundesverfassungsgericht vergleichbares Verwerfungsmonopol des BAG gegenüber Tarifverträgen wegen Unvereinbarkeit mit dem Entgeltgleichheitsgrundsatz. Die Tarifpolitik der Tarifvertragsparteien wiederum hat in Bezug auf die Defizite in der Entgeltgleichheit über Jahrzehnte ein bemerkenswertes Beharrungsvermögen gegenüber den grundrechtlich gesicherten Ansprüchen der Frauen gezeigt. Angesichts der gewerkschaftlichen Mitgliederstrukturen und Leitbilder war das nicht überraschend. Versuche, Entgeltdifferenzierungen zugunsten von Frauen zu korrigieren, provozierten Abwehrreaktionen und lösten Anpassungsprozesse bei statushöheren Gruppen aus³⁷. Diese Haltung ist aber nun etwas durchbrochen worden: Die Gewerkschaft ver.di hat in ihrer Satzung das Prinzip des Gender Mainstreaming auch für die Tarifpolitik verankert und, wichtiger, begonnen, es umzusetzen³⁸. Die IG Metall wandte sich diesem Thema zu³⁹. Die Arbeitsbewertungsverfahren sind weiterentwickelt worden. Einige gewerkschaftliche Projekte haben sich mit der Diskriminierung durch

37: Dazu hoch informativ Weiler, Lohngerechtigkeit durch Lohntechnik? Geschlechtsspezifische Lohnstrukturierung, gewerkschaftliche Tarifpolitik und frauenlohnpolitische Ansätze zur Neubewertung von Frauenarbeit, in Winter (Hrg.), Frauen verdienen mehr, S. 57, 65 ff.

38: Dazu im einzelnen Tondorf WSIMitt. 2001, 440 f

39: Lang/Vogelheim WSIMitt. 1992, 216 ff.; Heiking/Vogelheim, Frauen mischen mit, in: Winter (Hrg.) Frauen verdienen mehr, S. 99 ff.; Meine/(Hrg.), Arbeit.

Entgeltsysteme beschäftigt⁴⁰, und aufgezeigt, wie sich die Bewertung von Arbeit durch diskriminierungsfreierle Bewertungssysteme verschieben kann⁴¹. Diese Projekte sind sogar bis in die Phase der Umsetzung weiter getrieben worden.

Sie scheiterten allerdings schließlich am Widerstand der anderen Tarifpartei⁴².

5. RECHTSPOLITISCHE ÜBERLEGUNGEN ÜBER DIE DURCHSETZUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT

Es sind vor allem Autorinnen in der Rechtswissenschaft, die sich in jüngerer Zeit Gedanken machen um eine bessere Implementation der Entgeltgleichheit: Feldhoff⁴³, Jochmann-Döll⁴⁴, Pfarr/Kocher⁴⁵, Schlachter⁴⁶, Scholz⁴⁷, Winter⁴⁸. Sie arbeiten typischerweise rechtsvergleichend, suchen also in andern Rechtssystemen nach Anregungen und Verfahren, um weiter zu kommen.

Im Folgenden wird ein Gesetzentwurf vorgestellt, der der Durchsetzung der Entgeltgleichheit dienlich sein soll. Er ist angeregt durch die rechtsvergleichenden und rechtspolitischen Überlegungen der genannten Autorinnen, insbesondere durch das Ontario-Modell, das Winter⁴⁹ erläutert. Dieses Gesetz, 1987 erlassen von und für die kanadische Provinz Ontario⁵⁰ und danach mehrfach ergänzt, ist nicht klagezentriert, sondern »pro-aktiv«. Es verpflichtet mit bestimmten Vorgaben und Zeitrahmen diejenigen zum Abbau diskriminierender Entgeltsysteme, die im Öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft solche aufstellen und anwenden. Das Gesetz gilt als erfolgreich⁵¹.

Der hier vorgestellte Gesetzentwurf geht von folgenden Annahmen aus:

- Individualklagen einzelner diskriminierter Personen sind nicht imstande, den Grundsatz der Entgeltgleichheit flächendeckend durchzusetzen. Es bestehen hohe Zugangsbarrieren und Risiken; positive Entscheidungen gelten nicht für die gesamten Systeme.
- Mitgliederstruktur, Verfasstheit und Interessen beider Tarifvertragsparteien lassen nicht erwarten, dass sie von sich aus den Grundsatz der Entgeltgleichheit für die Geschlechter in akzeptabler Zeit in ihren Tarifverträgen umsetzen werden. Gleiches gilt für kollektive Entgeltsysteme auf betrieblicher Ebene.
- Aus eben diesen Gründen ist eine Durchsetzung diskriminierungsfreier Tarifverträge mittels Arbeitskampf nicht realistisch.
- Der Staat kann der mangelhaften Umsetzung der Entgeltgleichheit nicht weiter tatenlos zusehen. Er ist durch Verfassung und Europarecht aufgefordert, tätig zu werden. Dabei muss er die spezifischen Bedingungen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit berücksichtigen.
- Der Respekt vor der Tarifautonomie gebietet es, dass die gesetzlichen Eingriffe des Staates so gering wie möglich bleiben. Seine Aufgabe ist, Prozesse in Gang zu setzen und typische Blockaden überwinden zu helfen, damit diejenigen, denen die kollektive Entgeltfindung übertragen ist, ihren Aufgaben adäquat nachkommen können und nachkommen werden.
- Die Einwirkung des Staates muss differenzierend danach bemessen sein, ob und wie stark eine annähernd gleichgewichtige Verhandlungsposition bei der Entwicklung und Anwendung von kollektiven Entgeltsystemen gegeben ist. Fehlt sie ganz, muss er stärker eingreifen.
- Zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist auch den Tarifvertragsparteien ein Verhandlungsanspruch einzuräumen, da die üblichen Durchsetzungsmittel nicht effektiv sein können.
- Der Eingriff des Gesetzes auf die Normadressaten muss in dem Maße zunehmen, wie diese auf Rechtsverweigerung beharren.
- Es ist wahrscheinlich, dass die Ablösung bisher geltender Tarifverträge und Entgeltsysteme durch diskriminierungsfreie Regelungen zu erheblichen Verschiebungen in der Struktur der Entgelte führt: bisher Benachteiligte erwerben Ansprüche auf höheres Entgelt. Die europarechtliche Vorgabe, einfach nach oben anzugleichen, würde angesichts der massiven Erhöhung der Lohnsummen nicht akzeptiert. Deshalb müssten bisherige Bevorzugungen abgebaut werden, was rechtlich und tatsächlich schwierig ist.
- Es ist zuzulassen, dass die Umsetzung diskriminierungsfreier Entgeltsysteme zu Lasten bisher Benachteiligter in Stufen erfolgt, wenn die wirtschaftliche Lage der betroffenen Unternehmen das erforderlich macht.
- Es ist nicht erstrebenswert, eine behördliche Instanz zur flächendeckenden Kontrolle der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben einzusetzen. Umso bedeutsamer sind zivilgesellschaftliche Akteure, die mit Kontroll- und Sanktionsrechten ausgestattet sein müssen. 🌱

Prof. Dr. Heide Pfarr: Seit 1976 Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, 1984–1986 Vizepräsidentin der Universität Hamburg, 1989–1991 Senatorin für Bundesangelegenheiten und Europabeauftragte des Landes Berlin, 1991–1993 Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung des Landes Hessen, seit 1995 Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung und Mitglied der Geschäftsführung dieser Stiftung.

40: Winter/Krell, Aufwertung von Frauentätigkeiten, Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV (Hrg.), 1997.

41: Dafür steht das Modell MEDEA, Nauditt WSIMitt. 1999, 99, 106 ff.

42: So das Modell MEDEA, Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002, S. 235.

43: Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998

44: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, 1990

45: Kollektiverfahren im Arbeitsrecht, 1998

46: Wege zur Gleichberechtigung, 1993

47: Lohngleichheit durch Verfahren, 2000

48: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998

49: S. 309 ff

50: Die Provinzen besitzen in Kanada im Wesentlichen die arbeitsrechtliche Regelungskompetenz

51: Armstrong auf der Internationalen Konferenz »Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit« Berlin 2002

QUELLE: Zeitschrift »Gleichstellung in der Praxis«

NEUES ZUR LOHNSTEUERKLASSE V

Bei der Novellierung der Steuergesetzgebung geht die Bundesregierung endlich die überfällige Abschaffung der ungerechten Lohnsteuerklasse V an.

Damit setzt sie eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag um. Mit der für 2010 geplanten Einführung des Faktorverfahrens bei der Lohnsteuer können sich Ehepaare schon im Jahresverlauf dafür entscheiden, dass der Steuervorteil des Ehegattensplittings schon bei der monatlichen Lohnauszahlung und nicht erst beim Steuerjahresausgleich berücksichtigt werde.

Bei Ehepaaren mit unterschiedlich hohem Einkommen soll auf Antrag der Vorteil der gemeinsamen Besteuerung schon bei der Lohnauszahlung auf beide verteilt werden.

Das Finanzamt errechnet einen Faktor, nach dem der Arbeitgeber die richtige Lohnsteuer abführen kann. Eine echte Alternative zur Steuerklassenkombination III/V wäre dadurch möglich. Damit würde gerade auch die Motivation von Frauen gestärkt werden, nach der Erziehungsphase in den Beruf zurückzukehren. Denn sie hätten dann monatlich mehr Netto vom Brutto und würden nicht länger die Steuervorteile ihrer Ehemänner mit subventionieren.

Außerdem orientiert sich die Höhe des Elterngeldes des Krankengeldes oder des Arbeitslosengeldes am letzten Nettolohn.

Am Ehegattensplitting ändert sich aber durch diese Novellierung nichts. 🍀

68

QUELLE: http://www.presse.uni-wuppertal.de/medieninformationen/namen_nachrichten/2009/0323_frauentag.html

ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG BESUCHTEN 50 FRAUEN AUS DER BERGISCHEN REGION DIE UNIVERSITÄT

69

Auf Einladung des Gleichstellungsbüros der Bergischen Universität informierten sich 50 Frauen aus Remscheid, Solingen und Wuppertal über die mehr als 20jährige Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität.

Zum Internationalen Frauentag veranstaltete der Verein GESCHICHTE GESTALTEN eine Drei-Städte-Bustour zu »neuen Frauenorten« in Remscheid, Solingen und Wuppertal. Endpunkt der Tagestour war das Gleichstellungsbüro der Wuppertaler Universität. Gabriele Hillebrand-Knopff, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität, informierte über Ziele und Projekte der Gleichstellungsarbeit an der Bergischen Universität.

Der Verein GESCHICHTE GESTALTEN ist ein Projekt zur Frauen- und Geschlechtergeschichte und veranstaltet seit 15 Jahren Ausflüge in der Bergischen Region – zu Fuß, mit der Schwebebahn oder anderen Verkehrsmitteln. Ziel ist es, frühere Lebenswelten von Männern, Frauen und Kindern vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen sichtbar zu machen. 🍀

www.geschichte-gestalten.de



Internationaler Frauentag im Senatsaal der Bergischen Uni (v.l.n.r.): Dr. Susanne Achterberg (Gleichstellungsbüro), Anna-Maria Reinhold (GESCHICHTE GESTALTEN), Christiane Buck (Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik), Anna Orlikowski, Rebecca Kiefer (beide Gleichstellungsbüro), Gabriele Hillebrand-Knopff (stellv. Gleichstellungsbeauftragte), Elke Brychta (GESCHICHTE GESTALTEN), Ilse Röhrig-Beumker (Interessengemeinschaft Stadtführungen Solingen), Gisela Köller (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Solingen), Anja Weck (Interessengemeinschaft Stadtführungen Solingen).

PROGRAMM: www.geschichte-gestalten.de

GESCHICHTE GESTALTEN Zur Frauen- und Geschlechtergeschichte

70

DIE ELBERFELDER HARDT

»Ein Gebirge mit hübschen Anlagen«

Geschichten um den Wundarzt Diemel, Gartengestalter Siesmeyer, die vermögende Julie Eller und ihre Männer und anderes zu über 200 Jahre Bürgerpark. GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta.

Treff: So. 3.5. und 6.9., 14.00-16.15 Uhr,

Bushaltestelle Neunteich (Aldi, Bus), € 5,-

ZUM 140. GEBURTSTAG VON ELSE LASKER-SCHÜLER

»Ich bin verliebt in meine zahnbröckelnde Stadt...«

Auf den Spuren der Wuppertaler Dichterin, eine der bedeutendsten Persönlichkeiten im kulturellen Leben des 20. Jh.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Bergische VHS/Literaturhaus Wuppertal e.V.

Treff: So. 10.5., 14.00-16.15 Uhr,

Historische Stadthalle am Johannisberg, Haupteingang, € 5,-

VON PRÄCHTIGEN VILLEN UND AUSSERGEWÖHNLICHEN FRAUEN:

DAS ZOOVIERTEL

Entlang der schönen Wohnhäuser »begegnen« wir u.a. einer kühnen Ballonfaherin und einer Pionierin der Naturheilkunde.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Bergische VHS.

Treff: So. 17.5., 14.00-16.15 Uhr,

Schwebebahnhalt Zoo/Stadion, € 5,-

DIE BARMER HARDT

Missions- oder »Hilliger« Berg

Von Missionaren und Missionsbräuten, einer aufmüpfigen Professorin, widerständigen Theologen und andere Geschichten am Wege.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Evangelische Erwachsenenbildung

Treff: Sa. 30.5. und 19.9., 14.00-16.15 Uhr,

Unterbarmer Hauptkirche, Martin-Luther-Straße, € 5,-

DENKMÄLER IN ELBERFELD

Verrückt, verschwunden, wiederaufgestellt. Denkmäler ermöglichen andere interessante Einblicke in die Wuppertaler Geschichte.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Bergische VHS.

Treff: So., 7.6., 14.00-16.15 Uhr,

Historische Stadthalle am Johannisberg, Haupteingang, € 5,-

STUDIENSEMINAR FRAUEN IN BERLIN

Berlin einmal anders erleben. Auf dieser Tour für Frauen, zu der auch »Klassiker« wie das Reichstagsgebäude mit Deutschem Bundestag, das Jüdische Museum oder die Museumsinsel gehören, stellen wir weibliche Lebensläufe und -welten in den Vordergrund. Dazu gehören Personen wie Else Lasker-Schüler, Helene Stöcker und Thekla Landé, die aus Berlin kamen oder dorthin aufgebrochen sind. Wir gehen entlang der Allee »Unter den Linden« oder auf den »Lust wandelnden« Spuren von Königinnen und adligen Frauen in Potsdam. Darüber hinaus lernen wir einzigartige Gründerinnenzentren und Frauenprojekte kennen. Die Rosenthaler Vorstadt als Stadtteil von Berlin-Mitte und ostdeutsche Frauengeschichte wird ebenfalls thematisiert. Bei alledem bleibt auch Zeit für eigene Unternehmungen. GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Arbeit und Leben.

Anmeldung unter 0202 30 35 02

Treff: wird bei Anmeldung bekannt gegeben,

Mo. 24.8.-Fr. 28.8., € 375,- mit HP

(EZ-Zuschlag € 100,-)

FÄDEN, FARBEN, WASSER DAMPF

DAS INDUSTRIEZEITALTER IM WUPPERTAL

Route 9: Elberfelder Nordstadt – Ostersbaum

Sozialer Fortschritt im Spiegel sozialer und kultureller Einrichtungen

Die Führung durch die Quartiere um die Kreuzkirche, den Mirker Bahnhof und das Stadtviertel Ostersbaum beleuchtet 100 Jahre Stadtentwicklung. Schulen, Kinderkrippen. »Zufluchtshaus«, Brausebad sowie andere Einrichtungen lassen gleichzeitig die Entwicklung des Gemeinwesens dieser Zeit erkennen.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Arbeit und Leben/BGV Geschichtswerkstatt Wuppertal

Treff: Sa. 29.8, 14.00-16.15 Uhr,

Neumarkt, Brunnen, € 4,-

KONTAKT

Elke Brychta

tel: 0202 44 01 48

mail: elke.brychta@geschichte-gestalten.de

web: www.geschichte-gestalten.de

VERBORGENE SCHÄTZE IM BERGISCHEN LAND – TOUR 3

Die Nachfrage hält unvermindert an. Deshalb gibt es eine dritte Überraschungsbustour durchs Bergische Städtedreieck zu neuen ungewöhnlichen und unbekannteren Orten. Wir besuchen ein altes Bauernhaus, stapfen ein wenig durch die Gegend und verweilen an Orten der Stille. Darüber hinaus erwartet uns manche andere interessante Geschichte. Incl. Mittagessen (ital. Gemüsesuppe) und Kaffeetrinken.

Elke Brychta, Dr. Arno Mersmann/Arbeit und Leben.

Anmeldung unter 0202 30 35 02.

Treff: wird bei Anmeldung bekannt gegeben,

Sa., 5.9., 9.00-18.00 Uhr, € 20,-

RUND UM DEN LAURENTIUSPLATZ

Von Lust und Liebe, Bildung und Religion mit Namen wie Brögelmann, de Weerth, Breuer, Kolping und Landé.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta.

Treff: So., 13.9., 14.00-16.15 Uhr,

Laurentiusplatz, € 5,-

DAS »TAL DER FLEISSIGEN MÄDCHEN«

EINE ZEITREISE MIT DER SCHWEBEBAHN UND ZU FUSS

Auf den Spuren der Textilindustrie im früheren Wuppertal. Halt u.a. im geschichtsträchtigen Atelier der bekannten Bildhauerin Ulle Hees, »Schöpferin« des Denkmals »Mina Knallenfalls«.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta.

Anmeldung unter 0202 44 01 48

oder elke.brychta@geschichte-gestalten.de (bis 20 Pers.).

Treff: wird bei Anmeldung bekannt gegeben,

Sa. 26.9., 14.00-18.00 Uhr, € 8,-

KIRCHGANG EINMAL ANDERS DURCH

DIE ELBERFELDER CITY

Scurrile, heitere und ernste Geschichten zur Glaubensvielfalt auf engstem Raum.

Turbulenzen um die erste Presbyterinnenwahl in den 1920er Jahren.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta/Ev. Erwachsenenbildung

Treff: So., 27.9., 14.00-16.15 Uhr,

Kirche in der City, Kirchplatz, Elberfeld, € 5,-

DAS ANDERE ZOOVIERTEL

Zoo, Stadion, Villen. Das ist das Zooviertel, wie es jede/r kennt. Doch darüber hinaus offenbart diese Gegend am Rande Elberfelds eine andere Geschichte. Kaum jemand kennt die angrenzende Wohnanlage mit Park, gebaut für »Minderbemittelte«, den Hintergrund für die Ortsbezeichnung »Am Elend« oder die Straße, die es gar nicht gibt.

GESCHICHTE GESTALTEN – Elke Brychta, Dr. Arno Mersmann/Arbeit und Leben.

Treff: So., 4.10., 14.15-16.30 Uhr,

Endbushaltestelle Hindenburgstraße/Junkersweg, Bus 639, € 4,-

TEXT: SUSANNE CHRIST, FB C Mathematik und Naturwissenschaften

ARABISCHES FIEBER Buchbesprechung

Valerie Kutzers Verbindungen zu Ägypten sind vielfältig und haben eine lange Tradition. So besucht sie nicht zum ersten Mal als Vortragsreisende das Land am Nil, diesmal aber hat sie noch eine ganz besondere Sehnsucht im Gepäck. Die Sehnsucht heißt Abbas und war ihre erste große Liebe. Vor etlichen Jahren studierte er in Wien, sie war damals seine Nachhilfeschülerin. Was wäre wohl aus ihr geworden, so stellt sich die erwachsene Frau nach all der Zeit die Frage, wenn sie Abbas damals geheiratet hätte und mit ihm in sein Heimatland gegangen wäre? Eine Antwort sucht Valerie mehr oder weniger bewusst auch bei ihren Streifzügen durch ägyptische Straßen. Am Ende ihres Aufenthalts erfährt sie sogar, was aus Abbas geworden ist.

Bei der Beantwortung der Frage, wie es hätte sein können, helfen ihr auch die Gespräche mit Frauen, die ihren ägyptischen Männern gefolgt sind. Es sind interessante Biographien von Frauen, die – unterschiedlichen Generationen angehörend – zu unterschiedlichen Zeiten nach Ägypten kamen und soziale und kulturelle Unterschiede und Veränderungen widerspiegeln. Das wird besonders an einer jungen Wienerin deutlich, die zum Islam übergetreten ist und in einem Brief an Valerie die Gründe und Motive hierfür nennt.

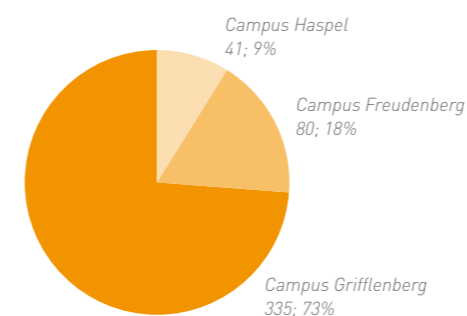
Was Valerie neben den Menschen und ihren Schicksalen am meisten fasziniert, worin sie, verstärkt durch eine leicht fiebrige Erkältung, immer wieder eintaucht, ist die Kultur und Mystik Ägyptens. Da gibt es die Mulid-Prozessionen, Geburtstagsfeste der Heiligen mit karnevalistischen Zügen, oder Mystiker wie Dhun-Nun, ein Ägypter aus Nubien, der um 900 nach Christus gelebt hat und über den zahlreiche Geschichten erzählt werden. Und da ist natürlich die reiche Götterwelt Ägyptens mit Horus, Osiris, Isis oder Anubis, der in vielen Abbildungen als Mensch mit Schakal- oder Hundekopf dargestellt ist. Die österreichische Schriftstellerin Barbara Frischmuth erzählt von einer orientalischen Welt, die uns nah erscheint und von der wir doch so wenig wissen. 🍷

Barbara Frischmuth: Vergiss Ägypten. Ein Reiseroman.
Aufbau-Verlag, 18.90 Euro



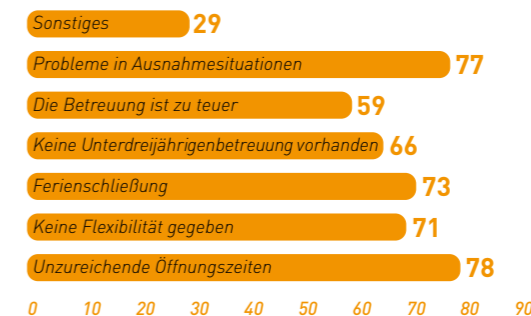
KINDERBETREUUNG AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT Online-Umfrage zeigt deutlichen Bedarf

MICH INTERESSIERT KINDERBETREUUNG AN FOLGENDEN UNI-STANDORTEN:



Vom 27. Oktober bis zum 14. November 2008 führte das Wuppertaler Unternehmen Kita|Concept im Auftrag der Bergischen Universität und des Hochschulsozialwerks Wuppertal eine Online-Umfrage zum Thema »Kinderbetreuung an der BUW« durch. Ziel war es, den aktuellen und zukünftigen Betreuungsbedarf zu ermitteln. »Erfreulich war allem voran die hohe Beteiligung von mehr als 400 interessierten Studierenden und Beschäftigten der Uni sowie die generell positive Resonanz der Teilnehmenden«, so Franz Reinartz, Geschäftsführer der Kita|Concept GmbH. 🍷 Die Online-Umfrage ergab u.a., dass neben einem regelmäßigen wöchentlichen Betreuungsbedarf insbesondere Hilfen bei unregelmäßigen Betreuungssituationen auf großes Interesse gestoßen sind. Hauptsächlich Situationen wie Ferienschließungen, Notfallbetreuung und der Bedarf an Betreuung in besonderen Zeiträumen, wie bspw. Klausurphasen, war von großem Interesse. Selbst eine Betreuung an Samstagen war für die Teilnehmenden keineswegs uninteressant. 🍷 Dabei verteilt sich der Bedarf unterschiedlich stark auf die drei Standorte der BUW. Wie erwartet liegt der

HABEN SIE BEI DER BISHERIGEN UNTERBRINGUNG IHRES KINDES BZW. IHRER KINDER ORGANISATORISCHE PROBLEME? WENN JA, WELCHE?



Schwerpunkt auf dem Campus Griffenberg und dem Campus Freudenberg. Trotz geringerer Resonanz vom Campus Haspel wird dieser in den weiteren Planungen keinesfalls unberücksichtigt bleiben. 🍷 Unverkennbar ist der gewünschte Betreuungsschwerpunkt für Kinder unter drei Jahren. Sowohl in dieser Altersgruppe als auch für Kinder im klassischen Kindergartenalter müssen hier weitere bedarfsgerechte Lösungen entwickelt werden. Weniger stark vertreten, nicht jedoch weniger wichtig, war für die Teilnehmenden die Möglichkeit der Schulferienbetreuung. »Hier zeigt sich die Universität bereits seit 13 Jahren vorbildlich. Die bestehenden Angebote stoßen auf große Akzeptanz bei Studierenden und Beschäftigten gleichermaßen«, so Gabriele Hillebrand-Knopff, stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte und Initiatorin der Kinderfreizeiten an der BUW. 🍷 Wie geht es nun weiter mit der Kinderbetreuung? Die Zahlen wurden grundlegend ausgewertet und bilden die Basis für die weitere Konzeptentwicklung, welche nun durch Kita|Concept erstellt wird. Konzeptentwicklung bedeutet in dieser frühen Phase des Projektes, dass auf Basis des Bedarfs konkrete Betreuungsformen analysiert und bewertet, sowie Finanz- und Finanzierungspläne erstellt werden. Dies bietet der Universität und dem HSW eine erste Entscheidungsgrundlage zur Bestimmung des zukünftigen Kurses in der Kinderbetreuung. 🍷 Alle Beteiligten sind zuversichtlich, dass die Bergische Universität und das Hochschulsozialwerk Wuppertal, durch die verfolgten Zielsetzungen einer universitären Kinderbetreuung, ein »dickes Plus« auf Studierenden- und Beschäftigtenebene schaffen werden. Dem Hauptziel der »Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie« scheint man jedenfalls wieder einen Schritt näher gekommen zu sein. 🍷

TEXT: DR. JUR. MARGOT GEBHARDT-BENISCHKE, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften

IM LABYRINTH DES SOZIALRECHTS *Studierende Eltern und ihre Kinder*

74

Schätzungsweise sind rd. 7% = 123.000 der an den deutschen Hochschulen immatrikulierten Studierenden Eltern. Insgesamt hat sich ihr prozentualer Anteil in den letzten 15 Jahren faktisch nicht verändert. Diese Zahl basiert auf den regelmäßig durchgeführten Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks. Die letzte, die 18. Sozialerhebung aus dem Jahr 2006 nimmt in einer Sonderauswertung die wirtschaftliche und soziale Lage Studierender mit Kind(ern) in den Blick.¹ Die Studie dokumentiert – wieder einmal – dass der zeitliche Spagat zwischen Studium, Kinderbetreuung und Sicherung des Lebensunterhalts sehr häufig zu mehrsemestrigen Studienunterbrechungen und hohen Studienabbruchquoten führt, wobei Studentinnen deutlich häufiger betroffen sind als Studenten. Neben finanziellen Gründen wird insbesondere die Betreuungssituation genannt: Während die Öffnungszeiten betreuender Einrichtungen in der Regel noch von einem Normalarbeitsverhältnis der Eltern ausgehen, gibt es für Studierende keine »typische« Woche, weil das für verschiedene Anforderungen des Studiums erforderliche Zeitbudget großen Schwankungen unterliegt und es häufig dazu kommt, dass die verschiedenen Zeitfenster, z. B. die Öffnungszeiten der Einrichtungen, Verfügbarkeit der Tageseltern und studiumsbedingte Betreuungszeit nicht übereinstimmen. »Gelöst« werden diese Situationen sehr häufig durch den Verzicht auf Studienaktivitäten zugunsten der persönlichen Kinderbetreuung, denn eine Fremdbetreuung außerhalb der üblichen Öffnungszeiten ist häufig auch eine Kostenfrage. So wird auch als häufigster Grund für einen Studienabbruch die Unvereinbarkeit von Studium und Kind genannt.

Es ist schon lange klar, dass ein kontinuierlicher Studienverlauf studierender Eltern studienadäquate soziale, organisatorische und finanzielle Bedingungen erfordert, nämlich flexiblere Kinderbetreuung, eine flexiblere Studienorganisation durch die Hochschulen und natürlich eine bessere finanzielle Absicherung der studentischen Familie, um die Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit zu reduzieren und die gegenüber »Normalstudierenden« ohnehin knapp bemessene Zeit in das Studium investieren zu können.

Wie reagiert der Sozialstaat auf die evidenten Probleme studentischer Familien? Bekanntlich sieht unser Sozialstaat ein ganzes Bündel allgemeiner familienbezogener Sozialleistungen vor, so z.B. das reguläre Kindergeld, den relativ neuen Kinderzuschlag nach dem Bundeskindergeldgesetz, das Sozialgeld für Kinder, den Unterhaltsvorschuss, das Wohngeld oder Zuschüsse zu den Kosten der Tagespflege. Die neueste familienbezogene Sozialleistung ist der Kinderbe-

1: Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin 2007. Internet-Version: <http://sozialerhebung.de>

treuungszuschlag des BAföG, der mit der 22. BAföG-Novelle zum 1. Jan. 2008 eingeführt wurde. Auszubildenden, die mit ihrem noch nicht zehn Jahre alten Kind in einem Haushalt leben, wird ein erhöhter Bedarf zugestanden, nämlich 113 Euro für das erste und 85 Euro für jedes weitere Kind. Dieser Betreuungszuschlag wird als nicht rückzahlbarer Vollzuschuss gewährt. Dieser Zuschlag, so seine Begründung, ist dazu bestimmt, den ausbildungsgeprägten Mehrbedarf kinderbetreuender Auszubildender aufzufangen und die Verbindung von Studium und Elternschaft zu erleichtern, indem die finanzielle Möglichkeit eröffnet wird, Dienstleistungen für die Betreuung des Kindes auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Einrichtungen bezahlen zu können, eine zielgruppenorientierte, zweckbestimmte Sozialleistung also. So weit, so gut!

Was aber wird aus dieser zielgruppenorientierten, zweckbestimmten Sozialleistung, wenn studierende Eltern auch allgemeine familienfördernde Sozialleistungen in Anspruch nehmen wollen? Lediglich beim allgemeinen Kindergeld gibt es definitiv keine Probleme, weil es einkommensunabhängig gewährt wird. Bekanntlich hat auch »der Millionär« Anspruch auf Kindergeld, wenngleich in der Form der Steuerersparnis, die bei gut verdienenden Eltern wesentlich höher ausfällt als das reguläre Kindergeld von 164 Euro. Die übrigen Sozialleistungen stehen zueinander in einem komplizierten Wechselverhältnis. Bei Zweckidentität mehrerer Leistungen kann nur eine bezogen werden, weil demselben Bedarf nicht mehrfach abgeholfen werden darf. Soziale Leistungen sind im Regelfall einkommensabhängig, wobei je nach Leistung unterschiedliche Einkommensdefinitionen und -grenzen gelten können. Teilweise werden auch Sozialleistungen selbst zum Einkommen gezählt. Schließlich gibt es auch die Konstellation, dass bei zweckidentischen Leistungen AntragstellerInnen gezwungen werden, auf die unbürokratischere und manchmal sogar höhere Leistung zu verzichten. Die unklare, für die BürgerInnen nicht durchschaubare Gemengelage, ungenügendes Schnittstellenmanagement, Unklarheiten und Widersprüchlichkeiten auf der Normebene, die Zersplitterung auf verschiedene Leistungsträger und ihr bekanntes Bestreben, bei neuen oder aufgestockten Sozialleistungen die Hand aufzuhalten und sie auf die eigene Leistungsverpflichtung anzurechnen, führen häufig dazu, dass AntragstellerInnen »von Pontius zu Pilatus« geschickt werden. Sehr schlecht, wenn dadurch das ohnehin knappe Zeitbudget zusätzlich belastet wird.

Zurück zum Kinderbetreuungszuschlag des BAföG! Nun könnte man meinen, dass es angesichts seiner klaren Zweckbestimmung keinerlei Probleme in der Abgrenzung zu anderen sozialen Leistungen geben kann. Die Erfahrungen des ersten Jahres haben gezeigt, dass das ein Irrtum ist. So wurde zwar schon einige Wochen nach seiner Einführung von der Bundesagentur für Arbeit den nachgeordneten Dienststellen, den ARGEn, die dienstliche Anweisung gegeben, den Zuschlag wegen nicht gegebener Zweckidentität dem Kind nicht als Einkommen beim Sozialgeld anzurechnen. Dieses wäre sonst nämlich entfallen. Es dauerte allerdings mehr als ein halbes Jahr, bis klargestellt wurde, dass auch zwischen

dem Kinderbetreuungszuschlag und dem Alleinerziehendenzuschlag nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch keine Zweckidentität besteht und der Alleinerziehendenzuschlag nicht verweigert werden darf. Versuche, den Betreuungszuschlag für sich zu vereinnahmen, gab es auch von vielen Jugendämtern, die meinten, das Geld für die übliche Tagesbetreuung verlangen zu können. Die allgemeine, allerdings völlig überflüssige Verwirrung im Verwaltungsvollzug war so groß, dass sich Bundestag und Bundesrat noch im Jahr 2008 veranlasst sahen, dem § 14b BAföG einen zweiten Absatz hinzuzufügen, der klarstellt, dass der Betreuungszuschlag bei Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt wird, dass er jedoch bei der Ermittlung des elterlichen Kostenbeitrags für eine Kindertagesbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten berücksichtigt werden kann.

Mit der Neuregelung ist jedoch ein Widerspruch zum Wohngeldgesetz offenkundig geworden. Zwar sind Studierende grundsätzlich vom Wohngeldbezug ausgeschlossen und auch zur Deckung ihres Wohnbedarfs auf das BAföG verwiesen. Sobald sie mit einem Kind in einer Wohnung leben, gilt dieser Ausschluss jedoch nicht mehr. Alle Bewohner haben dann Anspruch auf die Sozialleistung Wohngeld, wobei allerdings bei der Berechnung des Wohngelds für das studentische Mitglied als Einkommen gemäß § 14 Ziff. 27 WoGG die Hälfte des Betrages angerechnet wird, der als nicht rückzahlbarer Vollzuschuss gewährt wird. Das ist durchaus systemgerecht, weil teilweise Zweckidentität besteht. Nun wird aber auch der Kinderzuschlag als Vollzuschuss gewährt. Nach der derzeitigen Gesetzeslage würde er wohngeldrechtlich zur Hälfte als Einkommen angerechnet und den Wohngeldanspruch mindern, was mit seiner Zweckbestimmung schwerlich vereinbar ist und dem § 14b Abs. 2 BAföG widerspricht.

Eine andere Problematik betrifft den Kinderzuschlag gemäß § 6a des Bundeskindergeldgesetzes, eine höchst eigentümliche Erfindung des »modernen« bundesrepublikanischen Sozialstaats. Diese Sozialleistung, die 2005 zusammen mit dem Zweiten Sozialgesetzbuch (»Hartz IV«) eingeführt wurde, verfolgt den einzig erkennbaren »sozialen« Zweck, die Statistik über Kinderarmut in diesem Land zu schönen. Diese Statistik erfasst bekanntlich alle Kinder, für die die Eltern Sozialgeld (»Hartz IV«) beziehen. Logik und Ziel des Kinderzuschlags ist es, die Zahl der »Hartz IV – Kinder« bei möglichst gleich bleibenden Ausgaben zu senken, indem die Eltern gezwungen werden, andere Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen, die angeblich weniger ehrenrührig, aber erheblich zeitaufwendiger in der Beantragung und nicht selten auch im Ergebnis niedriger sind als das Sozialgeld.

Der Kinderzuschlag ist so gestrickt, dass ein Elternpaar, das – ohne Kindergeld und Wohngeld – ein monatliches Bruttoeinkommen von mindestens 900 Euro hat, den Bedarf ihrer Kinder nur mit dem Kinderzuschlag plus Wohngeld und nicht mit dem Sozialgeld allein decken dürfen. Statt nur ein Antragsverfahren müssen sie zwei bei unterschiedlichen Leistungsträgern durchlaufen und zwar auch dann, wenn das Sozialgeld alleine höher wäre als die beiden anderen Leistungen zusammen. Lediglich Alleinerziehenden, deren monatliches Bruttoeinkommen mindestens 600 Euro beträgt, wird ein »kleines Wahlrecht« zugestanden. Sie können zwischen dem Alleinerziehendenzuschlag plus Sozialgeld einerseits und dem Kinderzuschlag plus Wohngeld andererseits wählen.

76

Da der Kinderzuschlag einkommensabhängig ist, stellt sich die Frage, ob der Betreuungszuschlag bei der Einkommensermittlung zu berücksichtigen ist. Irgendeine eindeutige Regelung fehlt. Zwar spricht der neu geschaffene § 14b Abs. 2 BAföG auf den ersten Blick dagegen, ihn als Einkommen zu berücksichtigen. Das große staatliche Interesse an der Entlastung der Armutsstatistik lässt aber Zweifel daran aufkommen, dass der Verwaltungsvollzug sich von dieser Vorschrift wird beeindrucken lassen. Die Situation ist ungeklärt, labyrinthisch sozusagen. Da es Studierenden mit Kind(ern) vermutlich eher gleichgültig sein dürfte, ob sie den Bedarf ihrer Kinder mit dem »ehrenrührigen« Sozialgeld oder mit dem »ehrenvollen« Kinderzuschlag plus Wohngeld abdecken, spricht aus der Sicht studierender Eltern mehr dafür, den Zuschlag nicht als Einkommen zu berücksichtigen.

Vielleicht ein Silberstreifen am Horizont!

Am 15. April machte die Meldung Schlagzeilen, dass das »Bündnis Kindergrundsicherung«, dem neben dem Kinderschutzbund, der AWO und der GEW zahlreiche Organisationen und WissenschaftlerInnen angehören, zu einer »Revolution der Familienpolitik« aufruft. Angesichts der wachsenden Kinderarmut fordert das Bündnis eine Grundsicherung von monatlich 500 Euro für jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern. Dieser Betrag soll allerdings der Einkommenssteuer unterliegen, so dass Gutverdiener vergleichsweise weniger erhalten. Diese Grundsicherung soll das jetzige System der Familienförderung ablösen, das mit seiner Zersplitterung, Intransparenz und Ungerechtigkeit zu einem bürokratischen Monster geworden sei und die Leistungen für Kinder in einer Zuständigkeit zusammenfassen. Im Prinzip ist dem nichts hinzuzufügen.

Studieren mit Kind



Informationen · Möglichkeiten · Orientierungen

Hrsg.: Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal

Soeben ist die 4. Auflage 2009 der Dokumentation »Studieren mit Kind« erschienen. Erhältlich ist sie im Gleichstellungsbüro, im Servicecenter oder in der ZSB.
Als pdf auch auf der Homepage unter Publikationen zu finden.

QUELLE: http://www.presse.uni-wuppertal.de/medieninformationen/aktuell/0516_familientag.html

BERGISCHE UNI BEIM INTERNATIONALEN TAG DER FAMILIE

Das Wuppertaler Bündnis für Familie, dem auch die Bergische Universität angehört, und das durch Prorektor Prof. Dr. Michael Scheffel vertreten wird, feierte am 15. Mai in den Räumen der Junioruni an der Friedrich-Engels-Allee den Internationalen Tag der Familie. Das Gleichstellungsbüro der Bergischen Uni koordinierte den Auftritt der Hochschule und stellte die SommerUni für Schülerinnen der Oberstufe vor. Die SommerUni will dazu beitragen, dass motivierte und leistungsstarke Mädchen und junge Frauen durch frühzeitige Information und konkrete Erfahrungen den Weg in naturwissenschaftliche und technische Studiengänge finden. Die Wissenschaftstransferstelle stellte das Projekt »HochSchule trifft Schule« vor, das zahlreiche Angebote für weiterführende Schulen aus der Region anbietet. Mit diesem Angebot versucht die Universität Wuppertal bei Jugendlichen bereits während der Schulzeit Interesse an einem Studium zu wecken. Mitarbeiterinnen von Prof. Dr. Ing. Karl Schwalbenhofer (Lehr- und Forschungsgebiet Tragwerklehre und Baukonstruktion im



Fachbereich D, Abteilung Architektur) bauten gemeinsam mit den großen und kleinen Gäste ein großes und viele kleine Flechtwerke.



Internationaler Tag der Familie in den Räumen der Junior-Uni
(v.l.n.r.) Ana Prascevic, Uwe Blass (beide Wissenschaftstransferstelle), Corinne Schwebinghaus (Mitarbeiterin Prof. Schwalbenhofer), Oberbürgermeister Peter Jung, Dipl.-Ing. Sigrid Prehm, Prof. Dr. Burckhard Mönter, Gabriele Hillebrand-Knopf (Stellv. Gleichstellungsbeauftragte), (vorne, v.l.n.r.) Tina Schulz (studentische Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro), und Anne Reimertz (Mitarbeiterin Prof. Schwalbenhofer).



Prof. Dr. Michael Scheffel, Prorektor für Forschung, Drittmittel und Graduiertenförderung an der Bergischen Universität, bei der Eröffnung (v.l.n.r.): Angela Wegener, stellv. Chefredakteurin Radio Wuppertal, Oberbürgermeister Peter Jung.

78

79

TERMINE KINDERFREIZEITEN 2009

SOMMERFERIEN	06. 07. – 10. 07. 2009	Beyenburg (Bronzeschwimmabzeichen erforderlich)
	13. 07. – 17. 07. 2009	Beyenburg (Bronzeschwimmabzeichen erforderlich)
	10. 08. – 14. 08. 2009	Uni
HERBSTFERIEN	12. 10. – 16. 10. 2009	Uni

Interessierte Eltern erhalten nähere Informationen im Gleichstellungsbüro oder auf unserer Homepage.

Die Anmeldezeiten werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht.

STILL- UND WICKELRAUM Die Still- und Wickelräume befinden sich in den Gebäuden
I 13.86
U 08.01
und auf der ASTA-Ebene in Gebäude ME



Kinderfreizeit Ostern 2009, Unihalle



Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:

Jörg Lange *Seite 04, 40-51*

Michael Kroemer *Seite 08*

Dr. Maren Wagner *Seite 20, 69*

Michael Mutzberg *Seite 78*

Jessica Katstein *Seite 79*

Photocase: Krockenmitte *Titelbild*

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTERSEMESTERS 2009/2010

